

Strefa

MAGAZYN KATOWICKIEJ SPECJALNEJ STREFY EKONOMICZNEJ

GRUDZIEŃ 2016 / STYCZEŃ 2017

ISSN 1644-5163



**JESZCZE NIE JEST
ZA PIĘĆ DWUNASTA.**

FELIETON ADRIANY
URGACZ-KUŹNIAK

**AUTOMOTIVE, KIERUNEK
DĄBROWA GÓRNICZA**

**PRZYSZŁOŚĆ
DZIEJE SIĘ TERAZ**

Rozmowa z Silvio Brignone,
prezesem Bitron Poland Sp. z o.o.

**NAJWAŻNIEJSZY
JEST DIALOG**

Rozmowa ze Stanisławem Szwedem,
Wiceministrem Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej

SPIS TREŚCI

- 8-10 Najważniejszy jest dialog
Rozmowa ze **Stanisławem Szwedem**,
Wiceministrem Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej
- 11-14 Gliwicki Mecalux
największy w całej grupie
Rozmowa z **Juanem Marią Santosem Veira**, dyrektorem
generalnym firmy Mecalux
- 15-17 Przyszłość dzieje się teraz
Rozmowa z **Silvio Brignone**, prezesem Bitron Poland Sp. z o.o.
- 18-19 Jeszcze nie jest za pięć
dwunasta
Felieton **Adriany Urgacz-Kuźniak**
- 20-22 Wartość współpracy
w turbulentnych czasach



8-10

23-24 Automotive,
kierunek Dąbrowa Górnicza

25-27 Przywództwo na co dzień

28-30 Lepiej kochać, pracować i żyć

31 Zapiski wyobraźni

32-33 Coraz mniej słuchamy siebie
Rozmowa z **Michałem Litwikiem** w tyskiej Strefart

34-35 Benedyktyńska robota
Wystawa prac **Małgorzaty Leszczewskiej-Włodarskiej** w żorskiej Strefart



KATOWICKA SPECJALNA STREFA EKONOMICZNA SA
Prezes Zarządu: Piotr Wojczonek
Zastępca Prezesa, Wiceprezes Zarządu: Janusz Michałek
Biuro Zarządu: 40-026 Katowice, ul. Wojewódzka 42
tel. (32) 251-07-36, 251-09-58, 785-70-68,
785-70-69, fax: (32) 251-37-66
e-mail: ksse@ksse.com.pl, www.ksse.com.pl

PODSTREFA TYSKA
Wiceprezes: Ewa Stachura-Pordzik
43-100 Tychy, ul. Fabryczna 2
tel. (32) 217-50-42, fax: (32) 329-12-20
e-mail: tychy@ksse.com.pl

PODSTREFA GLIWICKA
Wiceprezes: Jerzy Łoik
44-100 Gliwice, ul. St. Wyszynskiego 11/307
tel. (32) 231-89-10, 331-34-05
e-mail: gliwice@ksse.com.pl

PODSTREFA SOSNOWIECKO-DĄBROWSKA
Wiceprezes: Mirosław Bubel
41-200 Sosnowiec, ul. Modrzejowska 32B
(wejście od ul. Małachowskiego)
tel. (32) 292-01-06; (32) 298-89-69
e-mail: sosnowiec@ksse.com.pl

PODSTREFA JASTRZĘBSKO-ŻORSKA
Wiceprezes: Andrzej Zabieglński
44-240 Żory, ul. Muzealna 1/1
tel. (32) 435-16-16, tel./fax: (32) 435-06-16
e-mail: zory@ksse.com.pl

Magazyn Strefa Informator Inwestorów KSSE
Dwumiesięcznik
Nr ISSN 1644-5163

Wydawca: Piotr Wojczonek, KSSE SA
Wydanie internetowe: www.ksse.com.pl/magazyn.html

PRODUKCJA: Media Meritum /
www.mediameritum.com
Redaktor Prowadzący: Wojciech Leśny
wojciech.lesny@mediameritum.com
Dyrektor Artystyczny: Emil Kłosowski
emil.klosowski@mediameritum.com
Redakcja: Anna Nowak, Marta Sowińska-Kłosowska,
Adriana Urgacz-Kuźniak
Skład: Paweł Przygodziński
DRUK: Epigraf s.c. epigraf@epigraf.com.pl
www.epigraf.com.pl

Redakcja nie zwraca tekstów niezamówionych i zastrzega sobie prawo do ich redagowania, skracania oraz opatrywania własnymi tytułami. Redakcja nie odpowiada za treść zamieszczanych reklam i ogłoszeń.

WSTĘPNIAK ŚWIĄTECZNY

Drodzy Państwo, Okres Świąt Bożego Narodzenia poza duchowym przeżyciem, to czas prezentów i życzeń. Nie inaczej też traktujemy go w bieżącym wydaniu magazynu „Strefa”. Kończy się rok dwudziestego jubileuszu funkcjonowania Katowickiej Specjalnej Strefy Ekonomicznej. Jeśli porównać nasze plany w momencie powołania KSSE do życia, ze stanem obecnym, mogę z czystym sumieniem stwierdzić, że rzeczywistość okazała się daleko ciekawsza i lepsza od wyobrażeń. Możemy oczywiście przytaczać liczby świadczące o nakładach inwestycyjnych, czy też ilości osób, które dzięki strefowym firmom znalazły pracę. Jednak są też efekty, których najlepszy księgowy nie wyceni, ale nie docenić nie może. Nowe technologie, rozwój edukacji, zmiana postrzegania naszego regionu i wreszcie uznanie działań KSSE przez światowych obserwatorów rynków. Tak, tu właśnie pojawia się miejsce na prezent. Tym miłszy, że niewyczekiwany. Otóż Financial Times ponownie docenił Katowicką Specjalną Strefę Ekonomiczną, ogłaszając ją jako najlepszą w Europie. Prezent ten, być może jedynie symboliczny, jest prezentem dla każdego, kto poprzez inwestycje, poprzez dobrą wolę w samorządzie i dzięki zrozumieniu, że strefa jest szansą dla wszystkich, przez te 20 lat poświęcał swój czas i energię na budowanie dzisiejszego sukcesu, za co wszystkim po stokroć serdecznie dziękuję. I wreszcie pojawia się miejsce na życzenia. Będą krótkie. Drodzy inwestorzy, samorządowcy i współpracownicy, życzę Wam kolejnych tak wspaniałych dwudziestu lat. A co tam, skromność nie jest moją najmocniejszą stroną, dlatego życzę Wam jeszcze wspanialszej przyszłości.

Piotr Wojczonek
Prezes Zarządu

Katowickiej Specjalnej Strefy Ekonomicznej SA



11-14

Dynamicznie rozwijający się rynek sprzyja Johnson Matthey Battery System

Fabryka JMBS otwarta na przyszłość

– CHOĆ DO SPEŁNIENIA MARZEŃ O FABRYCE ELEKTRYCZNYCH AUT NA ŚLĄSKU DROGA DŁUGA I WYBOISTA, TO DZIĘKI PROJEKTOWI FIRMY JMBS UCZYNIŁIŚMY DUŻY KROK WE WŁAŚCIWYM KIERUNKU – ZAŻARTOWAŁ PREZES KSSE PIOTR WOJACZEK. W PAŹDZIERNIKU W GLIWICACH OTWARTA ZOSTAŁA NOWA FABRYKA JOHNSON MATTHEY BATTERY SYSTEMS, LIDERA W PRODUKCJI NAPĘDÓW LITOWO – JONOWYCH. ZATRUDNIENIE ZNALAZŁO W NIEJ 750 OSÓB



Dla JMBS to właściwie nie tyleż otwarcie, co nowe otwarcie, bowiem wcześniej fabryka i budynek biurowy tej firmy mieściły się na terenie Śląskiego Centrum Logistyki w Gliwicach przy ulicy Portowej. U podstaw decyzji o wybudowaniu nowych pomieszczeń na terenie gliwickiej

podstrefy Katowickiej Specjalnej Strefy Ekonomicznej przy ulicy Alberta Einsteina, stał dynamiczny rozwój działalności JMBS i wzrost popytu na wytwarzane tu akumulatory. Ma to związek z dużym zainteresowaniem rynku rowerami elektrycznymi oraz z tendencją wypierania

elektronarzędzi zasilanych prądem przez urządzenia zasilane bateriami.

– W najbliższej przyszłości zamierzamy wyjść z produkcją poza dotychczasowe kategorie baterii i planujemy projektowanie i produkcję baterii o kilkukrotnie większej pojemności niż

dotychczas. Chcemy także zwiększyć udział prac badawczo-rozwojowych w ramach naszej działalności w Gliwicach. Potrzebujemy do tego lepszego zaplecza niż dotychczas – mówił o decyzji relokacji Maciej Nawrocki, Senior Site Manager w Johnson Matthey Battery Systems. Obecnie hale produkcyjne i magazynowe, laboratoria oraz pomieszczenia biurowe zajmują łączną powierzchnię 12500 m², a w dalszej perspektywie planowana jest ich rozbudowa o kolejne 7500 m². W nowej siedzibie Johnson Matthey Battery działa również jednostka badawcza, laboratorium prototypowo-testowe, w którym prowadzone będą badania na potrzeby sektora elektronarzędzi oraz rowerów i skuterów elektrycznych, skoncentrowane wokół systemów sterujących bateriami oraz rozwijających strukturę mechaniczną produktów.

– Bardzo dobrą wiadomością jest to, że JMBS chce nie tylko produkować, ale także kładzie nacisk na prace badawczo-rozwojowe w ramach swej działalności – podkreślał prezydent Zygmunt Frankiewicz. – Mamy ambicję, aby stawać się ośrodkiem przypominającym małą dolinę krzemową. Staramy się tworzyć jak najlepsze warunki dla firm z branży high-tech. Nowoczesne zakłady w Strefie Ekonomicznej realizują zamówienia dla wymagających odbiorców na całym świecie. I tu bez wątpienia wpisuje się inwestycja firmy Johnson Matthey Battery Systems specjalizującej się w produkcji nowoczesnych rozwiązań zasilania – ocenia.

Firma jest jednym z największych dostawców akumulatorów litowo-jonowych w Europie, przetwarzającym 3 miliony baterii rocznie i dostarczającym je na globalny rynek. Swoje produkty Johnson Matthey Battery Systems kieruje do odbiorców z sektorów: Automotive (litowo-jonowe systemy akumulatorowe do pojazdów hybrydowych i elektrycznych), elektronarzędzi (akumulatory do narzędzi bezprzewodowych), e-bike (ładowalne akumulatory litowo-jonowe). Firma specjalizuje się także w produkcji rozwiązań mobilnych, umożliwiających pracę poza siecią elektryczną i bez kabla zasilającego, przeznaczonych m.in. dla urzędów medycznych, przemysłowego monitoringu diagnostycznego, produktów dla osób niepełnosprawnych oraz sprzętu sportowego. ●

Zdobyli doświadczenie w ramach K2

JEDNYM Z WYDARZEŃ PAŹDZIERNIKOWEGO, VI EUROPEJSKIEGO KONGRESU MAŁYCH I ŚREDNICH PRZEDSIĘBIORSTW, BYŁO WRĘCZENIE DYPLOMÓW UCZNIOM TECHNIKUM Z JASTRZĘBIA-ZDROJU, KTÓRZY BRALI UDZIAŁ W PILOTAŻOWYM PROGRAMIE „ZDOBYWAM DOŚWIADCZENIE (DENEBC ICT)”



Uroczystość miała miejsce 11 października, w pięknej scenerii sali marmurowej Urzędu Wojewódzkiego w Katowicach. Odkryto się wówczas wręczenie statuetek „Samorząd, który wspiera MŚP” jak również wręczenie dyplomów ukończenia projektu „Zdobywam doświadczenie (Deneb ICT)”. W uroczystości wzięli udział m.in. prezes KSSE Piotr Wojaczek – fundator stypendiów specjalnych dla uczniów, Tomasz Błaszczuk – prezes firmy Landster, która była głównym inicjatorem i organizatorem całego projektu, wojewoda śląski Jarosław Wieczorek, prezydent Jastrzębia-Zdroju Anna Hetman oraz uczestnicy projektu, a więc uczniowie klasy IV Technikum nr 4 Zespołu Szkół nr 6 im. Króla Jana III Sobieskiego w Jastrzębiu-Zdroju,

którym towarzyszył dyrektor szkoły Jerzy Maduzia oraz dyrektor CKP Dariusz Przygodzki. Uroczystość poprowadził wiceprezes Regionalnej Izby Gospodarczej w Katowicach, Tomasz Zjawiony. Podczas gali wręczono dyplomy ukończenia z wyróżnieniem programu „Zdobywam doświadczenie (Deneb ICT)” czterem uczniom z jastrzębskiego technikum, którzy wykazali się umiejętnościami wykraczającymi poza program zajęć praktycznych oraz prezentowali postawę proaktywną, poszukując nowych możliwości i proponując rozwiązania pracodawcom, u których odbywali zajęcia praktyczne. Wyróżnienie otrzymali: Rafał Schmidt, Marcin Wróblewski, Jakub Bazgier i Grzegorz Mrózek. ●

Z głębokim żalem zawiadamiamy, że 16 października 2016 roku odszedł od nas nasz Przyjaciel

ANDRZEJ KUBICA

Andrzejku, nie godzimy się ze stratą i nigdy jej nie zaakceptujemy. W naszej pamięci na zawsze pozostanie Twoja dobroć, pogoda ducha, ujmujący uśmiech.

Przyjaciele z Katowickiej Specjalnej Strefy Ekonomicznej S.A.



Nowe horyzonty w Gliwicach

– DZIŚ JEST NAJWOLNIEJSZY DZIEŃ NASZEGO PRZYSZŁEGO ŻYCIA – POWIEDZIAŁ DINKO SVETOPETRIC, BUSINESS UNIT DIRECTOR, CONNECTIS PODCZAS PANELU DYSKUSYJNEGO POŚWIĘCONEGO ICT, JAKI MIAŁ MIEJSCE W GLIWICACH W CZASIE MIĘDZYNARODOWEGO FORUM INNOWACJI: NOWE TECHNOLOGIE. NOWE HORYZONTY. – TERAZ WIERZYMY, ŻE MAMY NAJNOWSZE TECHNOLOGIE. ALE W PRZYSZŁOŚCI, BĘDZIE TYLKO SZYBCIEJ



Międzynarodowe Forum Innowacji: Nowe Technologie. Nowe Horyzonty odbyło się 17 i 18 listopada w Gliwicach – mieście, należącym do Światowego Stowarzyszenia Technopolii i aspirującym do roli lidera w dziedzinie nowoczesnego przemysłu wysokich technologii. Podczas Forum szukano m.in. odpowiedzi na pytania o to, jak zbudować kulturę innowacji w każdej organizacji, jakimi sukcesami na arenie międzynarodowej możemy poszczycić się w dziedzinach telemedycyny i inżynierii biometrycznej, jak przenikają się innowacje w branży lotniczej i motoryzacyjnej oraz w jakim kierunku rozwija się ICT w Polsce. – Gliwice są miastem nastawionym na innowacje i rozwój. Już po raz czwarty spotykamy się na Międzynarodowym Forum

Innowacji i wierzę, że jak co roku efekty obrad będą fantastyczne – powiedział Adam Neumann, wiceprezydent Gliwic otwierając konferencję. Z kolei Bogdan Traczyk, prezes Górnośląskiej Agencji Przedsiębiorczości i Rozwoju podkreślał: – Gliwice są wyjątkowe w skali całego kraju. Nie ma takiego miasta w Polsce, które tak mocno stawiałoby na innowacje i inwestowało w innowacyjne przedsięwzięcia, także poza granicami miasta. Tematy, które na warsztat wzięli uczestnicy Forum dotyczyły również tego, jak zbudować kulturę innowacyjności w każdej firmie i jak wspierać rozwój i implementację nowych technologii. Wyjaśnienia tych zagadnień podjęli się Ralph Talmont, TEDx Warsaw,

Senior TEDx Ambassador for Eastern Europe oraz John Bason, Consultant to the Board, WB Electronics. Ich rady podbudowane były solidnym, międzynarodowym doświadczeniem. Porównując polskie rozwiązania systemowe z modelowym ekosystemem innowacyjności w Cambridge, Ralph Talmont powiedział: – Zmiana jest jedyną stałą naszych czasów. A naszym zadaniem jest jej sprostać. Spotkanie było też okazją do zaprezentowania przykładów produktów opartych na wysokich technologiach, a powstałych na rodzimym podwórku. Duże zainteresowanie wzbudziła technologia uwierzytelniania głosowego, którą zaprezentował VoicePin oraz projekty telemedyczne firmy Wasiko.

Ten ostatni przykład otworzył dyskusję na temat rozwoju technologicznego w branżach związanych z medycyną. W tej dziedzinie szczególnie oczekiwany jest postęp w zakresie robotyki medycznej i biosensorów, który pozwoli na wykonywanie skomplikowanych zabiegów kardiologicznych przez zautomatyzowane maszyny. – Jesteśmy świadkami zmiany w medycynie. Powstaje taka kategoria jak technologia zdrowia. Przyszłością jest robotyka i oddziaływanie na odległość – przewidywał profesor Zbigniew Nawrat, dyrektor Instytutu Protez Serca Fundacji Rozwoju Kardiologii im. prof. Zbigniewa Religi. Szczególnie istotne dla Katowickiej Specjalnej Strefy Ekonomicznej były rozmowy o przyszłości lotnictwa i motoryzacji. – Polska jest ważnym graczem w Europie w produkcji podzespołów dla sektora automotive. Doskonałym tego potwierdzeniem są Gliwice i gliwicka podstrefa KSSE. Ze względu na kompetencje, dobrze wykształcone kadry, dostępność technologii i sieć dostaw są one atrakcyjną lokalizacją – zaznaczał Marcin Cieszyński, kierownik Działu Inżynierii Produkcji, General Motors. Jak podkreślał, przyszłością branży jest transfer wykorzystywanych w lotnictwie rozwiązań opartych na materiałach kompozytowych i zastosowanie ich w branży motoryzacyjnej a także rozwijanie technologii systemów predykcji ruchu i komunikacji pojazdu ze środowiskiem. Ostatni punkt dyskusji poświęcony został środowisku startupów w regionie. – Śląsk chce się odczarować, odejść od wizerunku regionu bazującego na górnictwie i dlatego stawia na specjalizację. Widać to na przykładzie Gliwic, inwestujących w branżę IT – zauważył Mateusz Maik, Partner Zarządzający Regionem, Akademickie Inkubatory Przedsiębiorczości. Konkluzja z tej dyskusji była taka, że w obliczu początków ery startupów w Polsce, zarówno kraj jak i nasz region prezentują duży potencjał. Konferencja była częścią Festiwalu Innowacji i Technologii. Jednocześnie z nią zorganizowane zostały Międzynarodowe Targi IT, prezentujące najnowsze technologie produkowane w regionie, a także rozwiązania podbijające światowe rynki. Gospodarzem i organizatorem konferencji było Miasto Gliwice przy współpracy Górnośląskiej Agencji Przedsiębiorczości i Rozwoju. Rolę partnera organizacyjnego pełnił Bluevine Consulting. ●

Rozstrzygnięcie plebiscytu „Najlepsi pracodawcy na Śląsku 2016” towarzyszącego konferencji Silesia HR Trends

Laury podczas HR Trends

PODCZAS KONFERENCJI SILESIA HR TRENDS, 24 LISTOPADA PO RAZ DRUGI W RĘCZONO WYRÓŻNIENIA TOP PRACODAWCY WOJEWÓDZTWA ŚLĄSKIEGO 2016. OCZYWIŚCIE NIE ZABRAKŁO WŚRÓD LAUREATÓW INWESTORÓW Z KSSE



eko Okna, Elektrobudowa, Euvic, Famur, GE Power Controls Zakład Produkcyjny w Bielsku Białej, ING Bank Śląski, Mokate, Rařako, Tenneco Automotive Polska, Wawraszek Inżynieria Samochodów Specjalnych – to firmy, dzięki którym Śląsk staje się lepszym miejscem do pracy i życia. Celem plebiscytu Top Pracodawcy Województwa Śląskiego jest uhonorowanie firm, które łączą wpływ na rozwój gospodarczy regionu z ważną rolą rynku pracy. Liderzy wśród śląskich pracodawców nagrodzeni zostali podczas gali wieńczącej drugą edycję Silesia HR Trends – największej konferencji dedykowanej śląskiemu rynkowi pracy. – Aby odpowiedzialnie rozmawiać o nowym Śląsku, trzeba było podjąć temat

perspektyw dla ludzi młodych, sytuacji na regionalnym rynku pracy oraz możliwości podniesienia jakości życia. Te wszystkie wartości kreują przede wszystkim pracodawcy. Dlatego uznaliśmy, że dobrym zwieńczeniem naszych debat i całej konferencji będzie wyróżnienie tych osób i firm, które pozytywnie zmieniają obraz Śląska, polepszając jakość życia i pracy w naszym województwie – mówi Wojciech Kuřpik, prezes Grupy PTWP i inicjator Silesia HR Trends. Nominacji i wskazań w konkursie dokonały władze samorządowe województwa śląskiego, a także przedstawiciele organizacji realizujących politykę gospodarczą poprzez pozyskiwanie inwestorów i rozwój przedsiębiorczości. ●

NAJWAŻNIEJSZY JEST DIALOG

ZE STANISŁAWEM SZWEDEM, WICEMINISTREM PRACY I POLITYKI SPOŁECZNEJ ROZMAWIAŁ WOJCIECH LEŚNY



Kto jest kim?

STANISŁAW SZWED

Ukończył Krakowską Szkołę Wyższą im. Andrzeja Frycza Modrzewskiego, Wydział Administracji Publicznej oraz Wyższą Szkołę Administracji w Bielsku-Białej. Poseł na Sejm RP III, V, VI, VII i obecnej VIII kadencji. W parlamencie pracował w Komisji Polityki Społecznej i Rodziny (jako wiceprzewodniczący), Podkomisji stałej ds. nowelizacji Kodeksu Pracy i Podkomisji stałej ds. rynku pracy, a także w Komisji Nadzwyczajnej ds. zmian w Kodyfikacjach. Jako Sekretarz Stanu w Ministerstwie Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej zajmuje się Departamentami: prawa pracy, rynku pracy, funduszy, a także dialogu i partnerstwa społecznego. Wchodzi w skład Rady Dialogu Społecznego powołanej przy Prezydencie RP. Dodatkowo do kompetencji Wiceministra Szweda należą: Ochotnicze Hufce Pracy, Centralny Instytut Ochrony Pracy oraz Centrum Partnerstwa Społecznego – „Dialog”. Wyróżniony nadawanym przez „Tygodnik Solidarność” tytułem „Człowiek Roku 2006” oraz Nagrodą im. Haliny Krahelskiej, za osiągnięcia w zakresie ochrony pracy, ochrony zdrowia w środowisku pracy.

Strefa: Uplłynął rok od ostatnich wyborów, dających Pańskiemu ugrupowaniu mandat do sprawowania władzy. Na podsumowanie całej kadencji mamy czas. Jednak jak wiele udało się już zrobić w tym krótkim okresie?

Stanisław Szwed: W naszym ministerstwie i nie tylko staramy się realizować program, z którym szliśmy do wyborów. Jednym z priorytetów był program „Rodzina 500+”, który udało nam się szybko wprowadzić w życie wspólnie z samorządami i urzędami wojewódzkimi. Do programu dołączyły również instytucje bankowe, które czynnie brały udział w procesie przyjmowania wniosków. Wszystko przebiegło bardzo sprawnie – łącznie z przekazaniem środków do samorządów – i sprawiło, że już 1 kwietnia program został wdrożony w życie. 500+ okazało się sukcesem, co było widoczne chociażby w okresie letnim przy wyjazdach wakacyjnych jak i we wrześniu, podczas rozpoczęcia roku szkolnego. Jednak jeśli miałbym jednym słowem podsumować naszą pracę, byłoby to słowo: dialog. Każdy projekt w ministerstwie prowadzimy tak, by móc skonsultować go ze stroną społeczną. Duży nacisk kładziemy na kwestie związane z radą dialogu społecznego. Dlatego też projekty, które osobiście prowadziłem, jak na przykład wprowadzenie minimalnej stawki godzinowej od 2017 roku na poziomie 13 złotych, było szeroko procedowane. Podobnie było w przypadku likwidacji syndromu pierwszej dniówki. Teraz pracujemy nad ustawą o agencjach pracy tymczasowej i też szukamy kompromisu, chociaż tu, przyznam, jest trudniej, bo strona związkowa i pracodawcy nie doszli ostatecznie do uzgodnień. Po naszej stronie jest zatem przedłożenie takich rozwiązań, które będą przyjmowały argumenty jednej i drugiej strony.

Rynek pracy przez ostatnich dziesięć lat zmienił się nie do poznania. Obecnie mamy do czynienia z rynkiem pracownika, na którym pracodawcy stają przed wyzwaniem znalezienia odpowiedniej kadry. Czy Ministerstwo Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej planuje – na przykład wspólnie z Ministerstwem Edukacji Narodowej – realizację programu doszkolenia młodych ludzi, którzy wchodzi na rynek pracy?

Jeśli chodzi o pozyskiwanie pracowników – szczególnie w zawodach technicznych, gdzie w tej chwili są największe problemy – to oczywiście jak najbardziej tak. Oprócz działań, które już prowadzimy w ministerstwie pracy, to jest dotyczących środków, które są z ramienia funduszu pracy jak i funduszy europejskich na wsparcie zatrudniania osób i szkolenia, wspólnie z resortem edukacji przygotowujemy program zmiany profilu szkolnictwa zawodowego. Chcielibyśmy, aby szkolnictwo zawodowe, w tym nowym rozdaniu, kiedy będzie już szkoła techniczna, było powiązane z oczekiwaniami rynku pracy, abyśmy nie produkowali w szkołach przyszłych bezrobotnych, których trzeba później dodatkowo szkolić. Na razie jesteśmy na etapie przygotowań tego projektu i nie mamy gotowych rozwiązań.

Katowicka Specjalna Strefa Ekonomiczna realizuje projekt Kariera i Kompetencje. Jest to program, w ramach którego firmy strefowe intensywnie – poprzez współpracę z samorządami i szkołami zawodowymi w regionie – włączają się w kształcenie młodych. Tworzone są klasy patronackie, a duża część zajęć praktycznych odbywa się w zakładach firm strefowych. Dzięki temu młodzi ludzie zdobywają umiejętności praktyczne, a pracodawcy wyszkolonych, potencjalnych przyszłych pracowników. Jak Pan ocenia tego typu działania?



Chcemy zamienić urzędy pracy w instytucje usługowe, agencje, które będą przekazywać środki dla przedsiębiorców, którzy chcą tworzyć miejsca pracy, a także dla osób, które chcą własne firmy zakładać

To jak najbardziej słuszny kierunek. Ważne jest, aby zachęcić pracodawców do angażowania się w kształcenie młodych na wcześniejszych etapach kształcenia. To jest rozwiązanie, które pamiętamy z dawnych czasów i ono się sprawdzało, jeśli chodzi o zawody techniczne. Dlatego warto do tego wracać. Druga kwestia jest taka, że to właśnie Strefa angażuje strefowych inwestorów do podejmowania tego typu działań, co jest bardzo ważne, ponieważ wówczas działalność SSE nie jest utożsamiana tylko ze zwolnieniami podatkowymi i oferowaniem korzyści tylko w jedną stronę, czyli w stronę inwestorów. Włączanie przedsiębiorstw w kwestie kształcenia jest jak najbardziej słusznym kierunkiem. Zresztą, leży to również w interesie pracodawców. Dla nas bardzo ważne jest również to, aby wynagrodzenia i prawa pracownicze w firmach strefowych były na dobrym poziomie. Aby to były dobre firmy i dobre miejsca pracy, ponieważ wówczas jest również łatwiej obronić słusność funkcjonowania SSE. Natomiast jeśli chodzi o samą Katowicką Specjalną Strefę Ekonomiczną, jest to Strefa bardzo dobrze odbierana w całym kraju. To najlepsza Strefa, która pozyskuje bardzo dużo inwestorów i co ważne są to bardzo dobre firmy. Mogę to potwierdzić nie tylko danymi statystycznymi, ale również doświadczeniem poselskim wielu lat. Często zgłaszają się do mnie ludzie mający problemy z nieuczciwym pracodawcą. Nie ma jednak takich przykładów wśród pracowników firm strefowych, a to chyba najlepszy wskaźnik.

Jakich regulacji – względem rynku pracy – można się spodziewać jeszcze ze strony MRPIPS?

Obecnie sytuacja na rynku pracy – jeśli chodzi o wskaźniki – jest bardzo dobra. Bezrobocie w skali kraju na poziomie 8,2 proc., na Śląsku – 6,6 proc. Trzeba jednak pamiętać, że są regiony, gdzie stopa bezrobocia wciąż jest dwucyfrowa. Są też regiony, w których trudno zatrudnić pracowników, ale wynika to poniekąd z kwestii związanych z płacami. Stąd też podniesienie od 2017 roku minimalnej płacy do dwóch tysięcy złotych brutto i wprowadzenie minimalnej płacy godzinowej w wysokości 13 złotych brutto. To jest kierunek, w którym zmierzamy – chcemy wyrównać szanse na poziomie globalnym jeśli chodzi o poziom płac. Dążymy również do większej ochrony miejsc pracy, to jest chcemy wyeliminować stosowanie umów cywilnoprawnych tam, gdzie powinny być umowy o pracę.



Czy zmiany planowane przez Ministerstwo będą również dotyczyły urzędów pracy, które nie mają najlepszej renomy wśród pracodawców?

Urzędy pracy są obciążone wieloma zadaniami. Tak naprawdę bardziej zajmują się obsługą osób, które przychodzą po pieczętkę, aby mieć ubezpieczenie społeczne, niż poszukiwaniem pracy. Jeśli wszyscy będziemy mieli ubezpieczenia zdrowotne, a taki jest zamysł Ministerstwa Zdrowia, to nie będzie już tej całej procedury. Chcemy zamienić urzędy pracy w instytucje usługowe, agencje, które będą przekazywać środki dla przedsiębiorców, którzy chcą tworzyć miejsca pracy, a także dla osób, które chcą własne firmy zakładać. W tym kierunku zmierzamy.

A jeśli chodzi o prawo pracy? Tutaj też będą zmiany?

Tak. Powołana została komisja kodyfikacyjna prawa pracy, która przygotowuje dwa nowe kodeksy pracy – indywidualnych i zbiorowych stosunków pracy. Jest to konieczne, ponieważ kodeks pracy pochodzi z 1974 roku, i mimo iż był kilkadziesiąt razy zmieniany, wciąż musi być lepiej dostosowany do obecnych realiów gospodarki. Nad nowymi rozwiązaniami pracuje czternastoosobowa komisja składająca się z siedmiu ekspertów rządu, a także siedmiu przedstawicieli strony społecznej, z czego cztery osoby reprezentują pracodawców.

Jak Ministerstwo zapatruje się na pomysł zakazu handlu w niedzielę?

Zakaz handlu w niedzielę to obywatelski projekt, pod którym zebrano ponad pięćset tysięcy podpisów. Ponad 60 procent społeczeństwa chce niedziel wolnych od pracy. Generalnie jako Ministerstwo jesteśmy na tak, ale trzeba ten projekt dobrze przepracować, żeby nie przyniósł odwrotnych skutków od zamierzonych, jeśli chodzi o zatrudnienie, o pracujących, a także gospodarkę. Trzeba brać pod uwagę to, co się wokół nas dzieje. Z jednej strony mamy kraje, jak na przykład Austria i Niemcy, gdzie to rozwiązanie bardzo dobrze funkcjonuje, a z drugiej strony są też państwa, które od tego pomysłu odchodzą. Trzeba zatem dobrze przemyśleć, jak ta kwestia powinna ostatecznie wyglądać.

Czy jest możliwość, aby zapis o zakazie handlu w niedzielę znalazł się w nowej ustawie o prawie pracy?

Trzeba się zastanowić czy zachowujemy ustawę o zakazie handlu w niedzielę jako osobną ustawę, czy jednak dokonujemy zmian w kodeksie pracy. Należy pamiętać o tym, że w kodeksie pracy mamy zapis o zakazie handlu w święta, więc powinniśmy to ujednoclić, aby nie było dwóch porządków prawnych. ●

GLIWICKI MECALUX NAJWIĘKSZY W CAŁEJ GRUPIE

Z JUANEM MARIĄ SANTOSEM VEIRA, DYREKTOREM GENERALNYM FIRMY MECALUX
ROZMAWIA ANNA NOWAK



Kto jest kim?

JUAN MARIA SANTOS VEIRA
Dyrektor generalny Mecalux. Absolwent Uniwersytetu w Vigo i Uniwersytetu Ekonomicznego (wtedy Akademii Ekonomicznej) w Katowicach na kierunku Biznes i Administracja. Absolwent programu AMP Executive Management, IESE Business School. Wolny czas najchętniej spędza z rodziną, uprawiając przeróżne dyscypliny sportowe i podróżując po różnych zakątkach świata.



STREFA: Mecalux to hiszpański koncern specjalizujący się w produkcji regałów magazynowych. Na całym świecie ma jedenaście centrów produkcyjnych, w tym jedno w Polsce, a konkretnie w Gliwicach, na terenie Katowickiej Specjalnej Strefy Ekonomicznej. Na czym dokładnie polega działalność polskiego zakładu?

Juan Maria Santos Veira: Każda firma – niezależnie od swojej wielkości – potrzebuje właściwej organizacji procesów logistycznych. Jest to jeden z czynników gwarantujących uzyskanie przewagi konkurencyjnej w długim okresie. I to jest właśnie sedno działalności Mecalux. Specjalizujemy się w projektowaniu, produkcji i sprzedaży, montażu oraz serwisie statycznych i automatycznych systemów składowania, których wykorzystanie umożliwi naszym partnerom modernizację koncepcji magazynowania towarów, co przyczynia się do zwiększenia rentowności przedsiębiorstw. Jako jeden z niewielu producentów oferujemy bardzo szeroki asortyment produktów. W stałej sprzedaży mamy 24 typy standardowych systemów magazynowych. Działalności Mecalux nie można jednak rozpatrywać jedynie z punktu widzenia produkcji i sprzedaży standardowych rozwiązań. Obserwacja trendów rynkowych oraz dogłębne badanie potrzeb klientów umożliwiła nam dostarczanie rozwiązań „szytych na miarę”, idealnie dopasowanych do obecnych i przyszłych wymogów użytkowników. Nasza oferta kierowana jest do zróżnicowanego pod względem rozmiaru, branży czy lokalizacji grona odbiorców: przedsiębiorstw produkcyjnych, handlowych,

usługowych oraz deweloperów powierzchni magazynowych. Dostarczane systemy stanowią kombinację profesjonalnych rozwiązań koncepcyjnych i technicznych. Są przeznaczone zarówno do małych magazynów czy sklepów, jak również do wielkopowierzchniowych centrów logistycznych.

Jak zakład w Polsce wypada na tle innych fabryk na świecie?

Gliwicka fabryka zajmuje obecnie powierzchnię 53,5 tysiąca metrów kwadratowych, co czyni z niej największy zakład produkcyjny Grupy Mecalux. Jesteśmy także ważnym dla całej Grupy centrum technologicznym odpowiedzialnym za rozwój automatycznych technologii magazynowych. Produkowane w Gliwicach regały i automatyka magazynowa pracują w tysiącach magazynów w Polsce, Europie, a nawet na świecie. Przykładem może być ukończona dwa lata temu budowa automatycznego, samonośnego magazynu paletowego dla tureckiej firmy Hayat, gdzie obiekt o wysokości 46 metrów powstał na terenie aktywnym sejsmicznie. Większość elementów tego imponującego magazynu została wyprodukowana właśnie u nas, w Gliwicach. Tiry i kontenery z produktami wytworzonymi przez Mecalux trafiają do najdalszych zakątków świata – do Skandynawii, nad Bajkał, a także do Tajlandii, Brazylii, Kolumbii czy USA. Jednak nie tylko produkty wytworzone w Gliwicach mają duże znaczenie dla wyników całej Grupy Mecalux. Jesteśmy bardzo dynamicznym

zespolem, w pełni oddanym współpracy zarówno z klientami, jak i innymi jednostkami Grupy. Z tego powodu gliwicy projektanci, zespół odpowiedzialny za realizację projektów, serwisanci i inni pracownicy są zaangażowani w budowę i uruchomienia największych centrów logistycznych powstających na świecie.

Mecalux jest jednym z największych pracodawców w Podstrefie Gliwickiej KSSE. Ile osób obecnie zatrudnia?

Stale wzrastający wolumen produkcji oraz rozbudowywania sieci dystrybucyjnej na terenie całego kraju wymaga stałego zaangażowania kilkuset osób. Według danych na koniec października nasze zatrudnienie wynosi ponad 700 osób.

Czy prowadzą państwo obecnie rekrutację?

Obecnie prowadzimy kilkanaście projektów rekrutacyjnych. Poszukujemy między innymi: automatyków, elektromechaników i programistów, projektantów systemów magazynowych, montażystów oraz pracowników produkcyjnych. W związku z dynamicznym rozwojem sieci handlowej na terenie całego kraju poszukujemy również doradców techniczno-handlowych.

Mają państwo problem z zatrudnieniem nowych osób?

Nie powiem chyba nic zaskakującego stwierdzając, iż tak jak większość krajowych pracodawców mamy obecnie problem ze

znalezieniem pracowników. Rynek pracy jest zdecydowanie rynkiem pracownika, a w mieście takim jak Gliwice jest to szczególnie odczuwalne. Według badań przeprowadzonych przez różne agencje pracy, z którymi współpracujemy, stopa bezrobocia w powiecie gliwickim waha się w granicach od 6 do 7 procent, co oznacza, iż jest to wartość tylko trochę wyższa od poziomu bezrobocia naturalnego.

Jak państwo sobie radzą z tą sytuacją?

W poszukiwaniach odpowiednich specjalistów niezmiernie pomocne są programy wdrażane przez urzędy pracy w niektórych województwach o wyższym poziomie bezrobocia, ułatwiające osobom bezrobotnym relokację w związku z podjęciem pracy poza miejscem zamieszkania. Poza możliwościami, jakie dają nam te programy zdecydowaliśmy się na rekrutację wśród osób, które – mimo iż nie spełniają w pełni wymagań jakie stawiamy kandydatom – mogą w krótkim okresie stać się w pełni wartościowymi pracownikami, mimo braku wcześniejszego doświadczenia zawodowego.

W razie konieczności jesteśmy w stanie ułatwić pracownikom podniesienie kwalifikacji zawodowych poprzez organizację kursów i szkoleń pozwalających na zdobycie nowych umiejętności i uprawnień.

Jak pan zatem ocenia realizowany przez KSSE program K2 – Kariera i Kompetencje, w ramach którego pracodawcy – w formie kształcenia zawodowego i współpracy ze szkołami – przygotowują młodych do pracy w zawodzie?

Kształcenie dualne jest systemem bardzo popularnym w wielu państwach europejskich i tak naprawdę jego wartości nie sposób przecenić. Dzięki programom tego typu uczniowie opuszczający mury szkół legitymują się nie tylko wiedzą teoretyczną, ale solidną, bo wykształconą pod okiem doświadczonych specjalistów, wiedzą praktyczną. Projekt K2 – Kariera i Kompetencje jest ambitny, dzięki czemu ma szansę przynieść wiele korzyści zarówno młodzieży, która z niego skorzysta, przedsiębiorstwom, jak i samorządom biorącym w nim udział.

Wróćmy na chwilę do początków Mecalux w Polsce, które sięgają 2000 roku. Jak wiele udało się państwu osiągnąć przez te szesnaście lat?

Powstanie fabryki w Polsce było naturalną konsekwencją dynamicznego rozwoju całej Grupy Mecalux. Oferowane wsparcie rządowe oraz tworzenie Specjalnych Stref Ekonomicznych, kreowały korzystne warunki dla potencjalnych inwestorów. Początkowo powierzchnia fabryki wynosiła 25 tysięcy metrów kwadratowych, a produkcja ograniczała się do regałów paletowych i półkowych. Całość produkcji kierowana była na dotychczasowe rynki firmy Mecalux – hiszpański oraz francuski. Polska jest jednak doskonałą lokalizacją do prowadzenia ekspansji na rynkach Europy Centralnej i Wschodniej. Ponadto przystąpienie do Unii Europejskiej i idące za tym inwestycje rozpoczęte w naszym kraju znacznie napędziły koniunkturę na rynku systemów magazynowych. Dzięki ogromnemu wzrostowi sprzedaży zaistniała konieczność zwiększenia mocy produkcyjnych gliwickiej fabryki. Kamieniem milowym był rok 2006, kiedy zakończyliśmy rozbudowę oraz uruchomiliśmy nowe linie produkcyjne, zwiększając rozmiar naszego pierwszego zakładu o 10 tysięcy metrów kwadratowych, a także zakończyliśmy budowę i uruchomiliśmy nową fabrykę, o powierzchni 18,5 tysięcy metrów kwadratowych, w której produkujemy automatyczne systemy magazynowe. Jak już wcześniej wspominałem, gliwicka fabryka jest obecnie największym zakładem produkcyjnym grupy Mecalux i jednocześnie jedną z największych fabryk systemów magazynowych na świecie. W ciągu kilku lat od rozpoczęcia działalności Mecalux przeszedł transformację z jednostki produkującej standardowe systemy magazynowe na potrzeby spółki matki, w środkowoeuropejskie centrum produkcyjne i dystrybucyjne grupy, a także jej centrum technologiczne odpowiedzialne za rozwój automatycznych technologii magazynowych. Podsumowując, Mecalux w Polsce to obecnie: ponad 700 pracowników, 53,5 tysięcy metrów kwadratowych powierzchni produkcyjnej, 24 standardowe systemy magazynowe w stałej ofercie, 6 biur handlowych, 3 centra dystrybucyjne, 2 centra serwisowe oraz kilkudziesięcioposobowy zespół inżynierów, projektantów i doradców techniczno-handlowych. Jesteśmy też jedyną firmą produkującą w Polsce w pełni automatyczne systemy magazynowe.

Co zatem w przyszłości? Na czym Mecalux aktualnie koncentruje swoje działania? Czy możemy się spodziewać kolejnych inwestycji?

Jesteśmy aktywnym obserwatorem i graczem zarówno na rynku lokalnym, jak i globalnym. 16 lat działalności fabryki Mecalux w Gliwicach obfitowało w wiele kluczowych dla naszego rozwoju wydarzeń. Z każdego z nich wyciągamy wnioski pozwalające nam



przygotowywać krótko i długoterminowe plany działania. Dziesięć lat temu produkcję rozpoczęła nasza fabryka automatyki magazynowej. W ciągu dekady zanotowaliśmy gwałtowny wzrost zainteresowania tego typu rozwiązaniami. Obecnie, zarówno duże jak i średnie przedsiębiorstwa, coraz bardziej skupiają się na zagadnieniach związanych z automatyzacją procesów logistycznych, co jest naturalną pochodną rosnących kosztów inwestycyjnych i operacyjnych. Przeniesienie większości transakcji zakupowych do świata wirtualnego decyduje o tym, iż globalni giganci branży e-commerce rozbudowują swoje zaplecza logistyczne. Współpraca ze światowymi liderami tej oraz innych branż (farmaceutycznej, spożywczej, chemicznej itp.) stanowi doskonałą motywację do rozwoju. Z tego powodu na najbliższe lata planujemy inwestycje związane z uatrakcyjnieniem oferty w obszarze automatyki oraz unowocześnieniem parku maszynowego. W myśl zasady „myśl globalnie, działaj lokalnie” wszystkie plany musimy jednak konfrontować z warunkami panującymi w otoczeniu nam najbliższym, gdzie obecnie jedną z najważniejszych ról odgrywa rynek pracy. ●

PRZYSZŁOŚĆ DZIEJE SIĘ TERAZ

Z SILVIO BRIGNONE, PREZESEM BITRON POLAND SP. Z O.O. I WICEPREZESEM WŁOSKIEJ IZBY HANDLOWO-PRZEMYSŁOWEJ W POLSCE ROZMAWIA WOJCIECH LEŚNY



Kto jest kim?

SILVIO BRIGNONE

Z firmą Bitron związany od lat 80. Przez 6 lat pracował w Brazylii, 9 lat spędził w Chinach kierując dwoma fabrykami grupy, a w Polsce ponownie po przerwie kieruje także dwoma zakładami w Sosnowcu. Jest specjalistą w zarządzaniu przedsiębiorstwami. Świetnie dokonuje wyboru nowych lokalizacji. Znany jest także ze skutecznych negocjacji ze związkami zawodowymi. Trafnie odnajduje się także w kontaktach i współpracy z organami administracji państwowej. Życie zawodowe dobrze łączy z działalnością społeczną. Od lat organizuje koncerty charytatywne. Przez długi czas prowadząc fundację „Wiara-Nadzieja-Miłość” pomagał potrzebującym. Między innymi za te zasługi został wyróżniony jednym z najważniejszych odznaczeń we Włoszech – Medalem Commendatore – nadanym przez prezydenta Giorgio Napolitano.



Strefa: Bitron jest obecny w Polsce od 1998 roku, ale w KSSE od 2004 roku. Dlaczego firma ulokowała się właśnie w Podstrefie Sosnowiecko-Dąbrowskiej?
Silvio Brignone: W Sosnowcu byliśmy już w 1998 roku. Cały nasz zespół liczył już wówczas 500 osób i wszyscy byli z tych okolic – Sosnowiec, Dąbrowa Górnicza. W związku z tym, zmiana lokalizacji byłaby nielogiczna. Poza tym Sosnowiec to jedna z najlepszych lokalizacji. To obszar gęsto zaludniony, blisko stąd do lotniska i ma też dobrą infrastrukturę, jeśli chodzi o komunikację. Już dawno wiedzieliśmy, że będziemy zatrudniać dużo osób, że będą to młode osoby, w związku z tym nie mogliśmy wybudować tego zakładu gdzieś w szczyrim polu.

Czy wybór tej lokalizacji ma też coś wspólnego z bliskością zakładu Fiata?
 Częściowo tak. Częściowo, ponieważ bardzo odpowiadało nam sąsiedztwo firm włoskich, takich jak Magneti Marelli, które były już na tym terenie i podobnie jak my w dużej mierze byli dostawcami Fiata.

Pytanie o Fiata nie było przypadkowe. Część Państwa produkcji oraz opracowań stanowią elementy automotive.
 Zgadza się, jednak sektor automotive teraz jest tylko częścią naszej produkcji. Obecnie dostarczamy także ogromną ilość podzespołów dla branży AGD. I jest to zarówno elektronika, jak i elementy mechaniczne. Poszerzyliśmy także portfolio naszych produktów o elementy dla branży energetycznej i przemysłu medycznego.

Co ważne, Bitron to nie tylko fabryka, ale i oddział badań i rozwoju.
 Zgadza się. Bitron we wszystkich swoich fabrykach nigdy nie patrzył na możliwości rozwoju tylko pod kątem produkcji. Jesteśmy przekonani – i to potwierdzamy – że sukces firmy to wartościowa załoga z biura technicznego i z laboratorium. Musimy tworzyć wydajność i możliwości rozwoju firmy. I to jest pewna przewaga, jaką Bitron ma względem innych firm. A klient to zauważa i docenia.

W polskim centrum powstają nowe projekty i rozwiązania. Jakże mają one znaczenie dla całego koncernu?
 To właśnie tutaj jest centrum kompetencji wielu rodzin produktów dla całej grupy. To właśnie zadaniem naszych projektantów jest to, aby rozwijać całą rodzinę produktów. Później produkcja będzie w Chinach albo w Brazylii, ale rysunki i projekty rodzą się tutaj. Nic nie jest już modyfikowane. Jednym z naszych topowych produktów są dozowniki do zmywarek. To bardzo złożony i skomplikowany produkt.

Ile osób pracuje w centrum R&D?
 Obecnie jest to około 150 pracowników.

Nie mają Państwo problemu z zatrudnieniem wykształconych fachowców?
 Po tych osiemnastu latach od kiedy tu jesteśmy, nawiązaliśmy współpracę z wieloma jednostkami. Bardzo pomogła nam w tym

Katowicka Specjalna Strefa Ekonomiczna. Pracujemy z bardzo młodymi ludźmi, współpracujemy z uczelniami. Pewien problem z pozyskiwaniem kadry jest. Z jednej strony jest tutaj dużo firm, a z drugiej strony Bitron ma jedyne w swoim rodzaju rozwiązania technologiczne, w których elektronika jest na bardzo zaawansowanym poziomie, więc czasem trudno jest znaleźć kompetentny personel. Mamy tutaj również jednostkę produkcyjną i nie zawsze jest łatwo o personel.

Może program Kariera i Kompetencje pomoże?
 Zamierzamy się w niego włączyć i bardzo się cieszymy, że mamy taką możliwość.

Dziewięć lat spędził Pan w Chinach. Możemy się pokusić o jakieś porównanie tych dwóch lokalizacji?
 W Chinach zaszły bardzo duże zmiany. I na plus, i na minus. Na pewno poprawił się cały aspekt jakościowy wyrobów chińskich, ale pogorszyły się kwestie związane z kosztami i pracownikami, którzy byli kiedyś bardziej wierni, oddani i zaangażowani. Dzisiaj bez wątpienia Polska jest bardzo konkurencyjna, dlatego, że w Chinach koszty wzrosły. Bardzo ważnym elementem jest też logistyka – nie tylko jeśli chodzi o koszty, ale i czas. To bardzo delikatny element. Wydaje mi się – i widzę to też po naszych klientach, dużych grupach przemysłowych, które kupowały chętnie w Chinach – że dzisiaj

zwracają się bardziej w stronę Polski. Duży znak zapytania stawia nad Chinami również kurs juana. Chińska waluta znacznie podrożała w ostatnich latach, co może wpływać na odpływ inwestycji zagranicznych.

Jakie firma ma plany na przyszłość w Polsce?
 Ta przyszłość dzieje się już teraz. Dwa miesiące temu osiągnęliśmy zatrudnienie na poziomie około dwóch tysięcy pracowników. Mamy w tej chwili dwa zakłady produkcyjne, nowe produkty, nowe inwestycje. Tutaj należą się podziękowania Katowickiej Specjalnej Strefie Ekonomicznej, bo to właśnie dzięki niej możemy więcej inwestować. ●

Bitron Polska Sp. z o.o. z siedzibą w Sosnowcu, jest częścią międzynarodowej korporacji, w skład której wchodzi 13 zakładów produkcyjnych na całym świecie zatrudniających ponad 5000 pracowników. Zakład zlokalizowany w Sosnowcu istnieje od 1998 roku i zajmuje się rozwojem oraz produkcją komponentów elektromechanicznych i elektronicznych dla przemysłu AGD, motoryzacji i energetyki. Klientami Bitron Polska są: B/S/H, Miele, Indesit, Whirlpool, LG, GE, Electrolux, Fiat, Denso, Mahle czy Valeo. Obecnie polski oddział jest największym w całej grupie, a zatrudnienie sięga 2000 osób. Przewidywany obrót na rok 2017 to 250 mln euro.

Dla mnie to nic. Nowe millenium, nowy wiek czy nowy rok. Dla mnie to jeszcze kolejny dzień, kolejna noc. Słońce, księżyc, gwiazdy pozostaną te same.

Dalajlama XIV

JESZCZE NIE JEST ZA PIĘĆ DWUNASTA

MIERZI MNIE TO, ŻE POD KONIEC ROKU I NA POCZĄTKU NOWEGO SPADA NA NAS LAWINA PODSUMOWAŃ. JESTEŚMY NIMI ATAKOWANI Z KAŻDEJ FLANKI I PRAKTYCZNIE NIE POZOSTAJE NAM ŻADNA DROGA UCIECZKI. OCZYWIŚCIE, TE PODSUMOWANIA WOLUJĄ FRUSTRACJE. BO KOLEJNY ROK, MAJĄCY NIEŚĆ NAM SUKCES, ZAMKNĘLIŚMY „NA MINUS”. W ŚLAD ZATYM W GŁOWIE RODZI SIĘ PRZYKRE PYTANIE: CZY ZDĄŻYMY „PRZEJŚĆ DO HISTORII”, ZANIM NA ZAWSZE Z NIEJ ZNIKNIEMY? MAM NA TO ODPOWIEDŹ: DAJCIE SPOKÓJ! SUKCES ANI NIE PATRZY W METRYKĘ, ANI NIE ZAMYKA PRZED NAMI DRZWI CHWILĘ POTYM, JAK MINIE SYLWESTROWA PÓLNOĆ



Ile razy w grudniu i styczniu przeczytałem w mediach, „oto, co wydarzyło się w 2016 roku”? Ile razy dowiem się, co zrealizował rząd, samorząd czy instytucja, a czego nie udało im się zrealizować? Jak często przyjdzie mi oglądać migawki zdarzeń z 12 miesięcy? Słuchać realnych i abstrakcyjnych planów na przyszłość, snuć wizje, robić plany i spisywać zamierzenia? Jakie to wszystko nudnie przewidywalne! Bo tak naprawdę, życie toczy się swoim torem i wyznaczenie mu punktów granicznych, nie jest w zgodzie z naturą. Była kiedyś taka artystka, Anna Mary Robertson Moses, znana jako Grandma Moses, która zaczęła malować mając 78 lat. Malarka dożyła pięknego wieku – zmarła 23 lata po tym, jak trafiła na swoją właściwą ścieżkę kariery. Jej prace znajdują



Adriana
Urgacz-Kuźniak

się w wielu muzeach, a jej twarz zdobiła okładki wielu magazynów. Napisała autobiografię, wystąpiła w filmie dokumentalnym o samej sobie i... przeszła do historii. Nie sądzę, żeby w wieku lat 40 robiła sobie rachunek sumienia z życiowych niepowodzeń lub pogrążała w zadumie nad tym, czego jeszcze nie udało jej się osiągnąć. Ona po prostu żyła. Alfred Hitchcock nakręcił swoją topową „Psychozę”, gdy miał 61 lat. Leonardo da Vinci ukończył „Monę Lisę” mając 60 lat. „Pieta” dla katedry florenckiej wyrzeźbiona została przez 78-letniego Michała Anioła. A Pietę Rondanini artysta ukończył 11 lat później, tuż przed swoją śmiercią. A taki Fauja Singh, biegacz, który reklamował sportową odzież Adidasa obok takich osobistości, jak David Beckham

i Muhammad Ali. Singh do 89. roku życia nie miał pojęcia, jaką długość ma maraton, a mimo to w 2003 roku ukończył londyński bieg z czasem 6 godzin 2 minuty. Gdy miał 92 lata, osiągnął osobisty rekord – przebiegł 42 kilometry w czasie 5 godzin 40 minut.

John Pemberton miał 55 lat, jak wprowadził na rynek Coca-Colę. W pierwszym roku produkcji sprzedawano dziennie 9 szklanek, współcześnie napój ten pije każdego dnia ponad miliard konsumentów. Inny gastronomiczny gigant miał zaledwie 3 lata mniej od Pembertona, gdy rozpoczął tworzenie swojego imperium – sieci restauracji McDonald's. Rajmund Albert (Ray) Kroc, był akwizytorem ze wschodniego wybrzeża, sprzedającym na terenie całych Stanów Zjednoczonych multimiksery do koktajli mlecznych. Tak się złożyło, że sporą partię towaru zamówili u niego bracia McDonald z Los Angeles. Gdy im ją dostarczył, zafascynowała go struktura i porządek kuchni restauratorów. Zaproponował braciom stworzenie sieci McDonald'sów, opartej na franczyzie. „Myśl o sprawach wielkich, a wielkim się staniesz” – mawiał. Dziś nie ma człowieka w cywilizowanym świecie, który nie rozpoznałby tej marki. I w końcu Harland Sanders, znana „twarz” KFC i twórcą tej marki. Choć swoje smaczne smażone kurczaki wymyślił gdy miał „zaledwie” 40 lat, po pierwszej fali małego sukcesu zbankrutował. Na podbój Ameryki wyruszył po raz kolejny mając 62 lata. Oferował napotkanym na swej drodze restauracjom przyrządzonego przez siebie kurczaka. Długą drogę musiał przebyć, zanim zapisał się w światowej księdze historii gastronomii. Gdy skończył 74 lata odsprzedał swój

udział za dwa miliony dolarów przedsiębiorstwu gastronomicznemu KFC. Z szacunku dla sędziwego Harlanda Sandersa, firma zachowała po dzień dzisiejszy jego logo – mile uśmiechniętą twarz w okularach i z charakterystyczną szpicbrodką. Po czterdziestce sukcesy odniósł m.in. Robert Noyce – twórca Intela. Sam Walton otworzył WalMart mając 44 lata, a słynna, uwieczniona w pop-kulturze zupa Campbella powstała, gdy jej twórca miał 52 lata. Przykłady mnożą się same udowadniając znaną i odwieczną prawdę: czas, to pojęcie względne. Zatem, czy „mamy czas”, czy „czasu nie mamy”, czy „goni nas czas”, czy „czas ucieka nam przez palce”, czy „nadszedł nasz czas”, czy „żyjemy w nie swoim czasie”, nie traktujmy czasu tak serio. Nie marnujemy go przede wszystkim na miłkie podsumowania. Bogdan Olewicz, autor słów do „Autobiografii”, znanego hitu Perfectu przekonywał: „Miałem 10 lat, gdy usłyszałem o mnie świat”. I choć coś w tym jest, że gdy młodość dodaje nam skrzydeł, nabieramy przekonania, że zwojujemy świat, na ten pierwszy sukces musimy czasem jeszcze długo poczekać. To prawda, że Mark Zuckerberg stworzył Facebook w wieku 19 lat, ale już taki Charles Flint założył IBM gdy miał aż 61 wiosen. Życie to nie hollywoodzka produkcja, w której doświadczenie ustępuje młodzieńczej pasji. Fajnie na ekranie wygląda rozkręcanie wielomiliardowego interesu w garażu czy w pokoju akademika. Czy jednak w rzeczywistości zdarza się tak często? Z noworocznym „pożyjemy, zobaczymy...” ●



WARTOŚĆ WSPÓŁPRACY W TURBULENTNYCH CZASACH

OBECNIE SYTUACJA W EUROPIE I NA ŚWIECIE DYNAMICZNIE SIĘ ZMIENIA I NIE POZOSTAJE BEZ WPŁYWU NA BIZNES. JAK TRZYMAĆ RĘKĘ NA PULSIE? I NA ILE RELACJE WSPÓŁPRACY Z KLIENTAMI, DOSTAWCAMI I INNYMI PODMIOTAMI POMAGAJĄ MIERZYĆ SIĘ Z WYZWANAMI?



Na Islandii może dojść do erupcji wulkanu Katla, co będzie miało wpływ na ruch lotniczy w Europie. Konflikty na Bliskim Wschodzie nie prędko zostaną rozwiązane. Temat uchodźców i ich zatrudnienia w zachodnich zakładach może mieć wpływ na to, co wróci do Francji i do Niemiec, a co pozostanie u podwykonawców w Europie Centralnej. Nieprzewidywalna jest sytuacja w USA, a także stanowiska Turcji i Rosji w relacjach z Unią Europejską. Retoryka populistyczna może pozbawić istotną część przemysłu racjonalności w podejmowaniu decyzji na temat realizacji nowych projektów rozwojowych. Zmiany demograficzne dają się we znaki na rynku pracy. Wahania kursów walut oddziałują na opłacalność inwestycji w branżach uzależnionych od importu surowców i półproduktów. Rodzi się zatem pytanie: jak trzymać rękę na pulsie, zapewnić spokój i nie dać się zwariować? Innymi słowy, na ile relacje współpracy z klientami, dostawcami i innymi podmiotami pomagają na co dzień mierzyć się z różnymi wyzwaniami?



Luk Palmen
menedżer klastra

WAŻNE RELACJE

Firmy na co dzień utrzymują relacje ze swoimi klientami i dostawcami w ramach rutynowych transakcji sprzedażowych i zakupowych. Wymiana informacji odbywa się podczas spotkań dotyczących nowych zleceń i projektów, czy też podczas licznych wydarzeń branżowych, które się w Polsce pojawiły w ostatnich szesnastu latach. Wymiana informacji między podmiotami odgrywa coraz istotniejszą rolę na etapie projektowania nowych wyrobów, na etapie ich wdrożenia oraz w przypadku rozwiązywania problemów, czy też w procesach ciągłej optymalizacji produkcji. Umiejętne korzystanie z relacji z innymi podmiotami pozwoli szybciej dostrzegać szanse, łatwiej dopasować zewnętrzne zasoby i kompetencje we własnych projektach oraz utrzymać pewną elastyczność w organizacji. W ramach klastra Silesia Automotive & Advanced Manufacturing staramy się zapewnić przestrzeń dla nawiązania nowych kontaktów, nabywania zaufania do potencjalnych partnerów,

do rozwiązania problemów, a także do omówienia i rozwijania nowych projektów.

KLASTER ROŚNIE W SIŁĘ

Końcem października 2016 Klastr Silesia Automotive & Advanced Manufacturing liczył 11 jednostek naukowych, 3 instytucje otoczenia biznesu oraz 54 firmy zatrudniające w sumie ponad 30 tys. osób, zapewniających ponad 30 mld zł przychodu z czego 85 proc. pochodzi z eksportu i transakcji wewnątrzspółnotowych. W 2015 roku podpisano ponad 330 umów między firmami i jednostkami naukowymi na realizację zleceń, a w przypadku siedmiu projektów badawczo-rozwojowych uczestniczyło ponad trzech członków klastra w każdym projekcie. Z kolei w obszarze edukacji ruszyły projekty z udziałem szkół zawodowych oraz studia dualne na Politechnice Śląskiej. Ponadto, od 5 października tego roku do 20 stycznia 2017 roku firmy z sektora motoryzacji mogą aplikować o dotacje na realizację projektów badawczo-rozwojowych w ramach konkursu programu Innomoto, organizowanego przez Narodowe Centrum Badań i Rozwoju. Nawiązane są nowe kontakty z jednostkami naukowymi, a koncerty międzynarodowe rozpatrują w tym konkursie szansę uruchomienia pierwszych własnych projektów badawczych – często jeszcze na małą skalę – w swoich zakładach w Polsce.

DLACZEGOWARTOWSPÓŁPRACOWAĆ?

Należy pamiętać o tym, że współpraca w biznesie jest rzeczą racjonalną i kalkulowaną. Myślmy o niej jednak najczęściej wtedy, gdy zaczynamy dostrzegać taką potrzebę. Szukamy wtedy dostawców, partnerów,

pomocników, którzy potrafią wychodzić naprzeciw naszym potrzebom czy rozwiązać określone problemy lub uzupełnić określone luki. Chociaż coraz częściej można zaobserwować, że nawiązanie i utrzymanie relacji już nie jest tylko domeną działu marketingowego, handlowego czy zakupowego. Firmy nastawione na ciągłe doskonalenie i usprawnienie procesów produkcji oraz organizacji zachęcają swoich pracowników do nabywania wiedzy, nie tylko poprzez udział w szkoleniach, ale również w ramach uczestnictwa w warsztatach, spotkaniach wymiany dobrych praktyk czy też konferencjach branżowych. Dzięki nawiązaniu nowych relacji łatwo jest nam nadać sens temu, co robimy na co dzień w naszej firmie. Dostrzegamy nowe możliwości dla firmy, a wymiana poglądów pozwoli określić wspólne wyzwania i sposoby sprawnego radzenia się z nimi. Współpraca w ramach klastra jest wartością dodaną dla tych podmiotów, które mają otwarte spojrzenie na sprawy, które ich dotyczą, i dopuszczają inne w rozmowach i projektach. Z jednej strony firmy otrzymują informację od innych, z drugiej strony staną się bardziej przejrzyste, co z kolei wpłynie pozytywnie na poziom zaufania wśród członków klastra. Zachowując standardy obowiązujące w motoryzacji dotyczące konkurencyjności i przejrzystości zadamy o to, aby nie zaangażować konkurentów w przedsięwzięcia, w których dochodzi do wymiany określonych praktyk i metod funkcjonowania.

WSPÓŁPRACA SIĘ OPLACA

Kładziemy nacisk na praktyczne rozwiązania. Dlatego większość działań koncentruje się każdorazowo wokół nielicznej grupy firm, które bezpośrednio mogą odczuwać



wartość dodaną wynikającą z uczestnictwa. Oznacza to, że jeśli dana firma ma aktywną postawę wobec klastra i zgłosi swoje pomysły, inicjatywy lub problemy, dostaje ona za swoją otwartość z powrotem określoną wartość od innych w postaci: informacji, dobrych praktyk, zleceń czy też wsparcia. Poziom zaangażowania członków w działanie klastra jest w pierwszej kolejności zależny od nastawienia kierownictwa wobec współpracy z otoczeniem. Jak można się domyśleć, tam gdzie kierownictwo jest otwarte i wpisuje wymianę doświadczeń z otoczeniem w politykę Corporate Social Responsibility (CSR), aktywność na poziomie zarządu jak i na poziomie pracowników w działaniach klastra jest odpowiednia. Natomiast w tych firmach, w których obowiązują stricte zasady minimalnego kontaktu z otoczeniem, współpraca jest trudniejsza. Pielęgnowanie relacji w ramach klastra wymaga przede wszystkim empatii, co nie zawsze jest na miejscu w biznesie. Jednak jeśli potrafimy sobie wyobrazić potrzebę i oczekiwania drugiej strony, łatwiej będzie pogodzić nasze oczekiwania z oczekiwaniami potencjalnych partnerów, z którymi zamierzamy zrealizować kolejne przedsięwzięcia. Okazuje się bowiem, że jeśli potrafimy patrzeć poza horyzont bezpośrednich korzyści „tu i teraz”, nagle otwierają się nowe obszary współpracy. Nieraz niezobowiązane udzielenie się komuś przeradza się we wdzięczność, która wraca po czasie w postaci informacji, wiedzy czy też nowych zleceń.

JAK ZACZAĆ?

Aby określić wartość współpracy w klastrze, najpierw należy dokonać refleksji. Ważne jest, aby dowiedzieć się, co jako firma chcemy uzyskać współpracując z innymi podmiotami w ramach klastra. Niektórzy szukają zlecenia, inni chcą mieć dostęp do wykwalifikowanych pracowników, a jeszcze inni szukają partnerów do współpracy przy realizacji nowych projektów. Z kolei są firmy, którym zależy na uzyskaniu informacji o klimacie w sektorze, o sposobach radzenia sobie z problemami czy też po prostu na nawiązaniu nowych kontaktów. Następnie należy postawić sobie pytanie: ile kosztuje budowanie i utrzymanie relacji poza klastrem, a ile w ramach klastra? Czasem pracownicy szukają przez wiele tygodni, gdzie, kto i co może rozwiązać, dostarczyć czy wykonać, a okazuje się, że w tym samym czasie niedaleko działa podmiot, który ma już gotowe rozwiązania. Czasem firma decyduje się sama rozwiązać problem, podczas gdy obok jest grupa kilku firm, która jest chętna dzielić się kosztami wypracowania wspólnego rozwiązania. Ważne jest, aby również zastanowić się, ile z dotychczasowych zwyczajów w firmie musimy zmienić, aby optymalnie wykorzystać relacje w klastrze. Niektóre firmy działają na zewnątrz prawie wyłącznie przez swój zarząd lub dział marketingu czy zakupu. Inne firmy dość szybko przekonują się, że warto zaangażować pracowników na określonych stanowiskach (kierownik HR, kierownik produkcji, technolog itp.) w dedykowanych działaniach klastra. Na końcu należy postawić sobie pytanie o to: ile informacji od innych chcemy nabyć, zanim będziemy gotowi pójść z nimi o krok dalej, a także, na ile jesteśmy otwarci, aby przekazać informację zwrotną

o udanych i również nieudanych próbach współpracy w ramach klastra.

ŻEBY BRAĆ, TRZEBA COŚ DAĆ

Firmy zainteresowane objęciem członkostwa w klastrze na początku pytają, co dostaną w zamian za dokonywaną opłatę członkowską. Informacja, że na początku nie dostaną nic i przez jakiś czas muszą być bardziej nastawieni na „dać” niż na „otrzymać”, bywa dla nich jak zimny prysznic. Tymczasem nowi członkowie klastra na początku muszą zdobyć zaufanie innych, udowodnić gotowość rzetelnej współpracy i pokazać konsekwencję w działaniu. Dopiero jak zdobędą zaufanie, pojawi się otwartość ze strony innych graczy, która zapewni przestrzeń do rozmów o kompetencjach, problemach, komplementarnościach, a dopiero potem o wspólnych przedsięwzięciach.

SPOKOJNA PRZYSTAŃ

W turbulentnych czasach klastr Silesia Automotive & Advanced Manufacturing stanowi przestrzeń, w której firmy mogą swobodnie wymienić informację, zwiększyć przewidywalność, zmniejszyć liczbę nieporozumień, poprawić sprawność współpracy na różnych polach oraz przy różnych projektach. Każdy podmiot musi dla siebie określić czy jest gotowy wyartykułować co chce, jak chce się zaangażować i jak chce korzystać z potencjału innych. Na co dzień do ich dyspozycji są: Luk Palmen w sprawach „Innowacja i Kooperacja” oraz Tomasz Błaszczuk w sprawach „Edukacja i Rynek Pracy”. ●

PAKIET DZIAŁAŃ PODSTAWOWYCH DLA CZŁONKÓW KLASTRA

- Barometr sektora Automotive
- Monitoring wskaźników rynku pracy
- Monitoring wskaźników personalnych
- Monitoring rynku wynagrodzeń stanowisk produkcyjnych i nieprodukcyjnych
- Monitoring migracji/rotacji
- Tematyczne analizy benchmarkingowe
- Spotkania wymiany dobrych praktyk
- Spotkania warsztatowe grup tematycznych
- Spotkania brokerskie B2B (business to business)
- Spotkania brokerskie S2B (science to business)
- Centrum Technik SA&AM: spotkanie tematyczne
- Pośrednictwo w identyfikacji potencjalnych kooperantów do nowych projektów
- Strona internetowa, baza kontaktów

DZIAŁANIA DEDYKOWANE

- Projekt „Kariera i Kompetencje”
- Program szkoleniowy „Inżynier Jakości”
- Studia dualne: „Mechanika i Budowa Maszyn” na Wydziale Mechaniczno-Technologicznym Politechniki Śląskiej
- Budowa konsorcjów do nowych projektów

AUTOMOTIVE KIERUNEK – DĄBROWA GÓRNICZA

NA POCZĄTKU PAŹDZIERNIKA PONAD 150 OSÓB UCZESTNICZYŁO W KONFERENCJI „DĄBROWA GÓRNICZA – KIERUNEK INWESTYCJE. INWESTYCJE AUTOMOTIVE – KIERUNEK DĄBROWA GÓRNICZA”. WYDARZENIE BYŁO OKAZJĄ DO PROMOCJI TERENÓW INWESTYCYJNYCH W ZAGŁĘBIU, W TYM ZNAJDUJĄCEJ SIĘ POD SKRZYDŁAMI KSSE TUCZNAWY



Konferencja zorganizowana została już po raz trzeci, ale tym razem dodatkową inspiracją do jej zwołania była 100. rocznica otrzymania praw miejskich przez Dąbrowę Górniczą oraz 20-lecie KSSE. Udział w niej wzięli specjaliści i pasjonaci z branży motoryzacyjnej, przedstawiciele administracji, instytucji współpracujących z biznesem, centrów badawczo-rozwojowych oraz przedsiębiorców. Spotkania i rozmowy ekspertów potwierdziły dobrą sytuację rynku motoryzacyjnego w Polsce, która przejawia się we wzroście sprzedaży samochodów osobowych na rodzimych i zagranicznych rynkach. – Województwo śląskie stanowi polskie zagłębie branży motoryzacyjnej. Zbudowany tu ekosystem wspiera sektor produkcji automotive – podkreślał Kazimierz Karolczak, Członek Zarządu Województwa Śląskiego. Chwalono przy tym potencjał Dąbrowy Górniczej i terenów KSSE, jako miejsc szczególnie przyjaznych właśnie dla sektora automotive. Przy okazji przytoczone zostały wyniki niedawnego rankingu magazynu Financial Times „Global Free Zone of the Year 2016”, potwierdzające wysoką notę, jaką KSSE szczyła się również w ubiegłym roku, w którym okrzyknięta została najlepszą strefą ekonomiczną



Adriana
Urgacz-Kuźniak

w Europie. – Nasza silna pozycja to zasługa współpracy z samorządami i ich wysiłków. My jesteśmy katalizatorem ich pracy – powiedział Piotr Wojaczek, Prezes KSSE. Konferencja dotykała jednak nie tylko bieżących spraw związanych z sektorem automotive, ale również dalekowzrocznie koncentrowała się wokół przyszłości tej branży. Nie brakło solidnych deklaracji, że Śląsk i Zagłębie będą nadal zapleczem produkcyjnym dla klastra motoryzacyjnego CEE, jednakże zwrócono również uwagę na rolę, jaką dla utrzymania przewagi konkurencyjnej odegrają po pierwsze innowacyjne rozwiązania, w powstających, choć powoli centrach B+R, a po drugie tworzący je świetnie wykształceni pracownicy. – Trzeba uwzględnić specyfikę branży motoryzacyjnej, gdzie to koncerty międzynarodowe określają główne kierunki modeli nowych samochodów i wyzwania badawcze, technologiczne na poziomie Tier 1 są rozwiązywane w zagranicznych centrach badawczych. Siła motoryzacji w Polsce to rozwiązywanie problemów procesowych i produktowych przez kreatywnych i świetnie znających produkt inżynierów, w celu stworzenia konkurencyjnej oferty – podkreślał Luk Palmen Prezes InnoCo, Manager, Klastr Silesia Automotive.



PRZYWÓDZTWO NA CO DZIEŃ

W dyskusjach udział wzięli m.in.: Zbigniew Podraza, Prezydent Dąbrowy Górniczej; Piotr Wojaczek, Prezes KSSE; Kazimierz Karolczak, Członek Zarządu Województwa Śląskiego; Andrzej Elias, Naczelnik Departamentu Promocji Eksportu, MR; Paweł Rzymek, Członek Zarządu, Brembo Poland; Luk Palmen, Prezes InnoCo, Manager, Klaster Silesia Automotive; Roman Kantorski, Prezes Polskiej Izby Motoryzacji; Piotr Dembiński, Manager ds. komunikacji korporacyjnej na region Europy i Ameryki Południowej, Nexteer Automotive. Gościem specjalnym wydarzenia i bohaterem części „Na wysokich obrotach. W roli głównej” był kierowca wyścigowy Kuba Giermaziak.



O KORZYŚCIACH PŁYNĄCYCH Z INWESTOWANIA W ZAGŁĘBIU, A W SZCZEGÓLNOŚCI W TUCZNAWIE MÓWI ZBIGNIEW PODRAZA, PREZYDENT DĄBROWY GÓRNICZEJ:

Strategiczne znaczenie dla Dąbrowy Górniczej i jego rozwoju gospodarczego ma teren inwestycyjny Tuczna, którego część objęta jest Katowicką

Specjalną Strefą Ekonomiczną. Już teraz promocja gospodarcza tego terenu i profesjonalna oferta sprawia, że jest on rozpoznawalny na mapie gospodarczej nie tylko regionu, ale również Polski. Firmy z sektora automotive już dawno doceniły dąbrowski potencjał. Już teraz swoją działalność prowadzą tu z powodzeniem zagraniczne koncerny specjalizujące się w produkcji komponentów samochodowych, jak Brembo, Saint Gobain Innovative Materials czy Ficomirrors. Nie brakuje też średnich i małych polskich przedsiębiorców z branży, a wkrótce swą działalność zainaugurują pierwszy inwestor, który postawił na Tuczna – japoński koncern NGK Ceramics, producent nowoczesnych filtrów cząstek stałych.

Jesteśmy oczywiście przygotowani na przyjęcie kolejnych przedsiębiorców. Największy teren inwestycyjny w Polsce południowej jest kompleksowo przygotowany i dogodnie skomunikowany z najważniejszymi drogami regionu.

Na podstawie porozumień z dostawcami mediów teren został również uzbrojony w podstawową infrastrukturę tele-techniczną.

To co przyciąga do nas nowych inwestorów, to z pewnością dogodne położenie, bliskość zagranicznych rynków zbytu, dostępna i wykwalifikowana kadra pracownicza oraz czekające różne formy pomocy publicznej między innymi zwolnienie z podatku CIT w specjalnej strefie ekonomicznej, z podatku od nieruchomości czy bezpośrednie wsparcie finansowe na tworzenie nowych miejsc pracy.

Zależy nam, aby teren w Tuczna stał się wizytówką gospodarczą Zagłębia Dąbrowskiego, a lokowane tam inwestycje przynosiły nowe miejsca pracy i były przyjazne środowisku. ●

JESTEŚ SZEFEM, KTÓRY CIĄGŁE I DOKŁADNIE KONTROLUJE PRACOWNIKÓW? KONSULTUJE KAŻDĄ DECYZJĘ, NAWET DROBNĄ, SPRAWDZA KAŻDEGO MAILA KIEROWANEGO DO KLIENTÓW, DROBIAZGOWO ROZLICZA CZAS PRACY, NIE PRZEKAZUJE ODPOWIEDZIALNOŚCI ZA ZADANIA? WPADLEŚ W PUŁAPKĘ MIKROZARZĄDZANIA. TA MOŻE MIEĆ ZGUBNE SKUTKI



Pracownicy mający „mikrozarządzającego” szefa czują się w konsekwencji niekompetentni i mają poczucie, że pracodawca im nie ufa. W dłuższej perspektywie obniża to poczucie odpowiedzialności za podejmowane decyzje i minimalizuje ochotę na ich podejmowanie. Pracownicy nie mają satysfakcji z pracy, ponieważ nie czują, że mają na cokolwiek wpływ. Praca jest w opinii pracownika monotonna, żmudna i nieinteresująca. Pracownik nie ma też szans na rozwój, bowiem jego menedżer nie zleca mu nowych zadań i nie pozwala uczyć się na błędach. Pracownicy, którzy podlegają mikrozarządzaniu szybciej się wypalają, a także częściej zmieniają pracę. Nie musisz być jednak menedżerem, który stosuje wyłącznie mikrozarządzanie.



Joanna Cisek-Dąbrowska
* autorka jest dyrektorem Centrum Rozwoju Kadr w Katowickiej Specjalnej Strefie Ekonomicznej

MODEL PRZYWÓDZTWA SYTUACYJNEGO

Pomocny w tej sytuacji może być opracowany w 1968 r. przez Paula Hersey'a i Kennetha H. Blancharda Model Przywództwa Sytuacyjnego, który opiera się na założeniu, iż dobry szef powinien dostarczać swojemu podwładnemu tego, czego ten ostatni potrzebuje, by skutecznie realizować stawiane przed nim zadania. Pojęcia „przywództwo” autorzy użyli w swoim modelu dlatego, że szef powinien opierać swój wpływ na podwładnych nie tylko

Pracownicy nie mają satysfakcji z pracy, ponieważ nie czują, że mają na cokolwiek wpływ

na hierarchii służbowej, ale również na zbudowanym przez siebie autorytecie. Pojęcia „sytuacyjne” autorzy użyli natomiast dlatego, że sposób zachowania przełożonego zależy od sytuacji, w jakiej znajduje się jego podwładny.

POZIOMY GOTOWOŚCI

Model Przywództwa Sytuacyjnego daje menedżerom narzędzia, do tworzenia otwartej komunikacji z podwładnymi i rozwijania ich samodzielności. Według tego modelu, menedżerowie powinni dostarczać poszczególnym pracownikom wsparcia i wskazówek w zależności od poziomu rozwoju danego pracownika – jego wiedzy i zaangażowania. W celu odnalezienia odpowiedniego stylu zachowania należy najpierw określić, na jakim etapie rozwoju znajduje się pracownik. Klasyfikacja etapów rozwoju jest zdeterminowana przez dwie podstawowe cechy pracownika: posiadane kompetencje i zaangażowanie (chęć). Biorąc pod uwagę te dwa czynniki można wyróżnić cztery poziomy gotowości (rozwoju pracownika):

- **R1: Entuzjastyczny debiutant** – niskie kompetencje i wysokie zaangażowanie. Pracownik jest niezdolny do samodzielnego wykonania zadania (niskie kompetencje) lecz pomimo tego bardzo umotywowany do jego wykonania. Często niskie kompetencje są wynikiem braku doświadczenia. Są to zwykle młodzi pracownicy.
- **R2: Rozczarowany adept** – niskie, średnie kompetencje i niskie zaangażowanie. Negatywnie nastawiony pracownik, który nie potrafi samodzielnie, dobrze wykonać zadania i dlatego właśnie wykazuje niski poziom chęci.
- **R3: Ostrożny praktyk** – średnie/wysokie kompetencje i niskie zaangażowanie. Występuje w dwóch wariantach. Pierwszy przy wystarczających kompetencjach posiada niskie chęci z powodu braku wiary we własne siły. Drugi okazuje niski poziom chęci z powodu znudzenia zadaniem.
- **R4: Samodzielny ekspert** – wysokie kompetencje i wysokie zaangażowanie. Najlepszy, najłatwiejszy do współpracy pracownik.

W celu odnalezienia odpowiedniego stylu zachowania należy najpierw określić, na jakim etapie rozwoju znajduje się pracownik

Tymczasem w zachowaniu menedżerów Hersey i Blanchard rozróżniają dwie kategorie: zachowanie dyrektywne (menedżer mówi co, jak, gdzie i kiedy ma być zrobione) oraz zachowanie zorientowane na relację (menedżer słucha, zachęca, stwarza odpowiednie warunki do realizacji zadania). Gdy skrzyżujemy dwa podstawowe typy zachowań kierowniczych, otrzymamy następujący model ukazujący cztery style kierowania:

Zachowania zorientowane na relację	S 3 Styl wspierający (duże wsparcie; mały zakres kontroli)	S 2 Styl treningowy / konsultacyjny (duże wsparcie; duży zakres kontroli)
	S 4 Styl delegujący (małe wsparcie; mały zakres kontroli)	S 1 Styl instruktażowy / dyrektywny (małe wsparcie; duży zakres kontroli)
Zachowania dyrektywne		

STYL INSTRUKTAŻOWY CZY DYREKTYWNY

Styl ten jest najbardziej właściwy, kiedy menedżer kieruje osobą, która jest nowa lub ma niewielkie doświadczenie w wykonywaniu zadania, osobą, która czuje się niepewnie bądź nie ma chęci do wykonania zadania. Styl ten polega na byciu jednoznacznym w stawianiu wymagań, ale dawaniu też wskazówek: jak, co, gdzie, kiedy. Charakteryzuje go również wydawanie poleceń, planowanie, kontrolowanie, korygowanie i podejmowanie ostatecznych decyzji, a także brak chęci podejmowania dyskusji. Na tym etapie pracownik ma nauczyć się swojego rzemiosła, więc wszystkie polecenia szefa powinien wykonywać bez żadnych odstępstw. Dlatego też w pierwszej fazie rozwoju zwierzchnik nie powinien się zgadzać na jakiegokolwiek modyfikacje, które proponuje podwładny. Powinien za to tłumaczyć zasadność każdego działania, którego od niego wymaga. Te wyjaśnienia pomagają podopiecznemu zrozumieć zasadność wszystkich działań, których się uczy.



Model Przywództwa Sytuacyjnego daje menedżerom narzędzia, do tworzenia otwartej komunikacji z podwładnymi i rozwijania ich samodzielności

STYL TRENINGOWY LUB KONSULTACYJNY

Styl ten jest najbardziej odpowiedni, kiedy menedżer kieruje osobą, która w realizację zadania wnosi pewne umiejętności i doświadczenie, ale wykonuje je poniżej standardów. Ma przy tym szacunek do wiedzy i pozycji menedżera, i chce dzielić z przełożonym odpowiedzialność i pracę w sposób niezależny. Ten styl pracy menedżera charakteryzuje jasne wyrażenie swojego stanowiska oraz przyczyn, dla których dane zadanie jest ważne, odpowiadanie na pytania członków zespołu oraz udzielanie informacji zwrotnej. Mocno jest też zorientowany na relację: menedżer sprawdza czy pracownik ma motywację, by chcieć zacząć, dostrzega jego opory, a także stara się go zmotywować. W przypadku pojawienia się problemów, oferuje wspólne poszukiwanie rozwiązań.

STYL WSPIERAJĄCY

Styl ten jest najlepszy, kiedy menedżer kieruje osobą, która posiada całkiem duże umiejętności i doświadczenie w wykonywaniu zadania, jest osobą samomotywowaną i bierze odpowiedzialność za to, co robi i działa zgodnie, a nawet powyżej standardów. Styl wspierający charakteryzuje niskie zorientowanie na kontrolę zadania – menedżer nie wskazuje zasad, nie daje wskazówek, rad, nie rozwiązuje za pracownika problemów. Pomaga za to w wyrażaniu, formowaniu problemu, aktywnie słucha, daje przestrzeń do działania, podejmowania samodzielnych decyzji, okazuje zrozumienie, zadaje pytania oraz wyłapuje komunikaty niewerbalne i odpowiedzi na nie. To etap, w którym pracownik sporo potrafi wobec czego najważniejszym zadaniem przełożonego jest wykazanie zrozumienia i motywowanie w chwilach, gdy okresowo pracownik traci zapał lub wiarę w swoje możliwości.

STYL DELEGUJĄCY

Styl ten jest najbardziej właściwy, kiedy menedżer kieruje osobą, która ma wymaganą wiedzę, umiejętności i doświadczenie niezbędne do wykonywania pracy na poziomie daleko powyżej standardów, która jest pewna siebie i wysoko

zmotywowana, a także sama inicjuje działania. Menedżera kierującego się stylem delegującym charakteryzuje raczej partnerski stosunek z pracownikiem i pozostawienie mu dużej samodzielności w działaniu, przejawiające się m.in. tym, że pracownik może podejmować niezależne decyzje również przez przekazanie wystarczającej władzy. To, że menedżer się nie wtrąca w realizację zadania, nie oznacza, że w ogóle nie rozmawia z pracownikiem. Ten styl zarządzania wymaga spotkań z szefem, ale są one rzadkie i przebiegają w bardzo koleżeńskim atmosferze. Samodzielny ekspert powinien dostawać nie tylko sporo kontrolowanej swobody. Warto jednocześnie stawiać mu duże wyzwania i delegować trudne zadania. Jednocześnie trzeba doceniać jego klasę i często to podkreślać. Dopasowując styl zarządzania do poziomu rozwoju pracownika można uciec z pułapki mikrozarządzania. To plus nie tylko dla pracowników – którzy są odpowiednio kierowani przez swoich menedżerów na każdym etapie swojego rozwoju, a także obdarzani przez nich zaufaniem, ale także dla menedżerów, którzy w bardziej efektywny sposób mogą zarządzać swoim zespołem.

KIEDY JAKI STYL STOSOWAĆ?

Do każdego poziomu gotowości pracownika należy zastosować inne zachowanie szefa. Efektywne przywództwo sytuacyjne to właściwe połączenie zachowań wspierających oraz zachowań instruujących.

POZIOM ROZWOJU PRACOWNIKA	STYLE PRZYWÓDZTWA
R1: początkujący, z niskimi kompetencjami, ale wysokim poziomem zaangażowania,	S1: Styl instruktażowy (dużo instrukcji, mało wsparcia)
R2: uczeń, z rosnącymi kompetencjami, ale niewielkim poziomem zaangażowania,	S2: Styl treningowy/konsultacyjny (dużo instrukcji, dużo wsparcia)
R3: kompetentny, ale ostrożny współpracownik, ze średnimi lub wysokimi kompetencjami oraz zmiennym poziomem zaangażowania,	S3: Styl wspierający (mało instrukcji, dużo wsparcia)
R4: samodzielny wykonawca, z wysokimi kompetencjami i wysokim poziomem zaangażowania.	S4: Styl delegujący (mało instrukcji, mało wsparcia)

Lepiej kochać, pracować i być

W GALERII STREFART W TYCHACH ODBYŁO SIĘ 16 WRZEŚNIA DRUGIE SEMINARIUM EDUKACYJNO-ROZWOJOWE W RAMACH PROJEKTU „INTEGRACJA ŻYCIA – LEPIEJ KOCHAĆ, PRACOWAĆ I BYĆ”

zdjęcia: Agnieszka Rutkowska Photography



Kto jest kim?

DR AGATA NOREK

Absolwentka Akademii Sztuk Pięknych w Katowicach. Za swoją pracę doktorską „Tarcze Obronne” otrzymała w roku 2013 wyróżnienie oraz nominację do Nagrody Prezesa Rady Ministrów. W 2003 r. uzyskała dyplom z malarstwa oraz dyplom z wyróżnieniem z projektowania graficznego w katowickiej ASP. Jej praca dyplomowa „Notatnik nieśmiertelny” wzięła udział w konkursie „Najlepsze Dyplomy 2003”, odbywającym się pod patronatem Prezydenta RP Aleksandra Kwaśniewskiego. Jest trzykrotną stypendystką Prezydenta Miasta Chorzowa. Laureatka wielu konkursów. Autorka instalacji „Norek-Jardin”, która w 2011 r. została zaprezentowana przed Parlamentem Europejskim w Brukseli. Instalacja promowała kandydaturę miasta Katowice w ubieganiu się o miano Europejskiej Stolicy Kultury 2016. Do tej pory Agata Norek zorganizowała trzynaście wystaw indywidualnych w Polsce i Niemczech oraz brała udział w dwudziestu pięciu wystawach zbiorowych w Polsce, Niemczech, Bułgarii, Czechach i we Francji.



Uczestnicy Seminarium „Integracja życia” oraz kadra i organizatorzy m.in. Dorota Krzemionka, Izabela Linek, Jadwiga Koźmińska-Kiniorska, Katarzyna Spyra, Katarzyna Morawiec, Dorota Zasowska, Aleksandra Cieślak



„Tarcza Dzikuski”, „Tarcza Baran”, „Tarcza Ciemiowa”



„Tarcza Sarna”, „Tarcz, która kłamie”, „Tarcza Arka”



Wojciech Eichelberger, Agata Norek, po lewej stronie „Tarcza Dzikuski”, po prawej „Tarcza Baran”

Organizatorem wydarzenia była firma Verso Centrum Pomocy Psychologicznej Terapii i Edukacji, natomiast inicjatorem tyska psycholożka, terapeutka i trenerka Justyna Rutkowska. Mottem przewodnim wydarzenia było hasło: „Jak przekuć słabość w siłę i mieć spełnione życie”. W ramach seminarium odbyły się pierwsze w historii warsztaty budowania TARCZ OBRONNYCH przez osoby trzecie. Ponad 20 kobiet z różnych środowisk województwa śląskiego (Tychy, Katowice, Sosnowiec, Opole) oraz z województwa świętokrzyskiego budowało swoje symboliczne tarcze. Iskrą tego wydarzenia

był panel główny, gdzie rozmowę z dr Agatą Norek – autorką 27. „TARCZ OBRONNYCH”, które przez trzy tygodnie można było podziwiać w galerii StrefArt w Tychach – prowadziły dr Dorota Krzemionka, psycholożka, trenerka, redaktor naukowa „Charakterów” oraz Jadwiga Koźmińska-Kiniorska, psychoterapeutka, trenerka, superwizorka. – Pomysł na połączenie sztuki z psychologią zrobił na mnie ogromne wrażenie. Motyw przemocy o jakiej w swojej sztuce opowiada Agata jest mi bliski zawodowo, wiele lat się tym zajmowałam. Doceniłam jej

pracę – artystyczne wyrażenie dobrego kawałka psychologii w oparciu o kilkadziesiąt prawdziwych przykładów ujawniających zjawisko przemocy psychicznej – powiedziała Justyna Rutkowska. – Autorka dotyka zagadnień z psychosomatyki, nawiązuje do mechanizmów obronnych, pokazuje siłę przekonań w życiu nie tylko ofiary, ale także oprawcy. Ograniczenie bliskiej osobie, pracownikowi, podwładnemu środków finansowych, w naszej kulturze wydaje się być czymś naturalnym, narzędziem dyscyplinującym, podczas gdy mamy do czynienia z przemocą ekonomiczną, co



Piotr Wojacek, Justyna Rutkowska, Agata Norek



Saksofonista Marek Podkova



pokazuje Tarcza zbudowana z samych monet – dodała Rutkowska. Wydarzeniu towarzyszyły także warsztaty na temat tożsamości. Wieczór seminaryjny zakończył się wernisażem, któremu towarzyszyła muzyka saksofonisty Marka Podkowskiego, a zgromadzeni goście mogli poczęstować się tortem w kształcie „Tarczy Krzyż” przygotowanym przez cukiernię Myszela w Tychach. Tydzień później, Podstrefa Tyska KSSE wspólnie z Verso zorganizowała spotkanie autorskie z dr Agatą Norek, w którym udział wzięli Piotr Wojacek, prezes KSSE, Ewa Stachura-Pordzik, wiceprezes KSSE oraz pracownicy Strefy i stali sympatycy galerii StrefArt. Rozmowę prowadziła Justyna Rutkowska. Na ogromną uwagę zasługuje fakt, iż 3 października wystawę „Tarcz” w towarzystwie Agaty oraz zespołu „Integracja Życia” oglądał Wojciech Eichelberger – wybitny polski

psychoterapeuta, psycholog i trener, współzałożyciel Laboratorium Psychoedukacji, autor wielu książek i publikacji – któremu autorka przypięła małą Tarczę, symbolizującą niezgodę na przemoc psychiczną. – Absolutnie warto było wziąć udział w seminariach organizowanych przez Verso, ponieważ rzadko w ramach jednej idei spotyka się ze sobą tak wiele wyjątkowo mądrych, silnych, twórczych, otwartych duchem i umysłem osobowości. Obnażam zależności pomiędzy żyjącymi w ciele blokadami psychicznymi, a jakością naszego życia. Podkreślam konieczność uwolnienia się i ujawnienia niektórych ze swoich, nawet bardzo starych Tarcz, wskazując drogę do uwolnienia się od demonów zdarzeń już niewidzialnych gołym okiem, a mimo to wciąż bolesnych i najtrudniejszych. Zadałam sobie trud, aby wziąć pod lupę to, czego często widzieć nie chcemy, a co warto podjąć. Do moich

największych osiągnięć życiowych zaliczam odwagę w przekuwaniu w siłę tego, co osobiście mnie dusiło i pętało przez wiele lat – powiedziała Agata Norek podczas wydarzenia. ●

Verso Centrum
Pomocy
Psychologicznej
Terapii i Edukacji
współpracuje



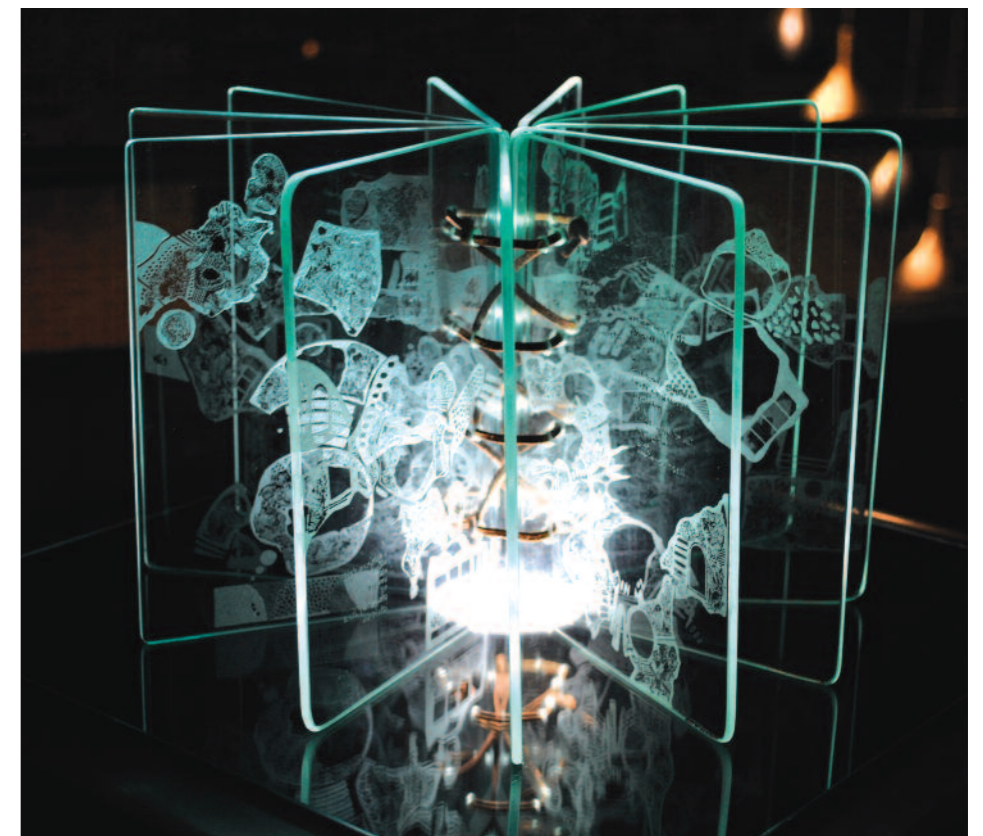
z wielospecjalistyczną kadrą w dziedzinie psychologii, medycyny i biznesu. Prowadzi szkolenia i konsultacje w sześciu obszarach: pomoc psychologiczna, psychoonkologia, grupy wsparcia, ochrona zdrowia, psychoedukacja i rozwój osobisty. Firma realizuje pionierski projekt Integracja Życia, w ramach którego współpracuje z wieloma znaczącymi przedstawicielami nauki, psychoterapii i sztuki.

Zapiski wyobraźni

W PIĄTKOWY WIECZÓR 4 LISTOPADA TYSKA GALERIA STREFART PO RAZ KOLEJNY ZAPEŁNIŁA SIĘ GOŚCIMI. TYM RAZEM PRZYSZLI ONI PODZIWIĄĆ PRACE **MICHAŁA LITKIWA**, ARTYSTY OD LAT ZWIĄZANEGO Z TYCHAMI



Michał Litkiw to niekonwencjonalna osobowość twórcza, odważnie prezentująca swój pomysł na sztukę. Mimo że posługuje się abstrakcją bądź zbliżoną do abstrakcji formą, ciągle jest blisko realnych stanów psychicznych i emocjonalnych człowieka. Wernisaż jego prac „Zapiski wyobraźni”, który odbył się w galerii StrefArt był wyjątkowym wydarzeniem. Nie tylko dlatego, że przybyło na niego wielu gości, których witali Piotr Wojacek, prezes KSSE oraz Ewa Stachura-Pordzik, wiceprezes KSSE, a na scenie wystąpił utalentowany muzyk Piotr Waclawik, student Akademii Muzycznej w Katowicach, który grał na violi da gamba. Ten wieczór był wyjątkowy również dlatego, że otwierał trwającą do 21 listopada wystawę ponad 40 dzieł Michała Litkiwa, z której środki ze sprzedaży zasilili konto Fundacji Art szansa, której artysta jest współzałożycielem. Fundacja ma na celu wspieranie artystów, ludzi z różnych dziedzin sztuki – plastyki, literatury, muzyki. Była to zatem Art szansa w StrefieArt. Idea, która idealnie wpisuje się w działalność tyskiej galerii. ●





Coraz mniej słuchamy siebie

ROZMOWA Z **MICHAŁEM LITKIEM**



Kto jest kim?

MICHAŁ LITKIW

Urodził się w 1954 r. w Geryni w pobliżu Stanisławowa (obecnie na terenie Ukrainy), ale od kilkudziesięciu lat mieszka w Tychach. Z zawodu jest stolarzem meblowym, lecz już od dawna jedynym jego zajęciem jest twórczość artystyczna. Zaczął malować w wieku 19 lat. Od lat uprawia malarstwo, oleje, akwarele, pastel, gwasz, rysunek, techniki tuszowo-temperowo-pastelowe, reliefy-rzeźby w papierze, metalu i szkle oraz eksperymentalne techniki plastyczne. Tak powstał wspaniały dorobek wielokrotnie prezentowany na wystawach indywidualnych i zbiorowych, między innymi w galerii „Na żywo” Polskiego Radia w Katowicach, Teatrze Małym w Tychach, galerii miejskiej w Augsburgu w Niemczech.

Strefa: Co Pana inspirowuje?

Michał Litkiw: Przyroda i każde spotkanie, jakie mnie dotyka. Nawet to teraz. To też jest pewna inspiracja. Inspiruje mnie w zasadzie wszystko, co mnie otacza.

Dostrzegam dużo spokoju w Pańskich pracach.

Jest spokój i on wynika z jednej rzeczy – z tego, że coraz mniej słuchamy siebie. Chcę w pewnym sensie zmusić kogoś, kto patrzy na moje prace do wyciszenia, do refleksji.

Z jakiego powodu coraz mniej słuchamy siebie?

Żyjemy w coraz większym pędzie, gonitwie. Może ona w pewnych wymiarach jest słuszna, ale nie dajmy się zwariować.

Uważa pan, że coś przez to tracimy?

Tak. Tracimy spokój właśnie, wrażliwość na piękno. W tym pędzie nie mamy już ani siły, ani czasu.

Malarstwo to jednak nie jest jedyny sposób w jaki oddaje pan swoją twórczość.

Zgadza się. Pracuję w dwunastu technikach. Podstawą jest i zawsze był rysunek. Uważam, że dla każdego, kto zaczyna coś tworzyć, rysunek jest podstawą.

Oprócz tego jest też poezja?

Nie nazywałbym tego poezją. Nie jestem poetą. Są tematy dla których wyrażenia nie znajdują narzędzia, materiału i co mi pozostało? Albo stres, albo prosty sposób – zapiski. Tych zapisków jest bardzo wiele i przyjaciele zachęcaли mnie, abym wydał je jako katalog – powstał tomik „Spoza”. Przyjaciele uznali, że to jest poezja. Ale to poezja nie jest. To są szkice do tego, co powstanie teraz albo za jakiś czas.

Czego te zapiski dotyczą?

Piękna, relacji międzyludzkich, wrażliwości na drugiego człowieka.

Jest też praca ze szkłem.

Tak. To już jest zupełnie inna technika, tak samo kłuję w blasze. Robię reliefy, które ryje igłami od strzykawek, ponieważ stwarzam swoje własne narzędzia do pewnych technik.



Którą z technik lubi pan najbardziej?

Nie ma właściwie żadnej, bo nie trzymam się właściwie jednego. Dla mnie pusta kartka jest najważniejszym elementem przy tworzeniu, bo wtedy zapominam o wszystkich technikach i startuję od zera. Najważniejszy jest dla mnie tytuł. On mnie determinuje do techniki, formatu, materiału, który wykorzystam. Nie wychodzę z założenia, że biorę płótno i maluję olejnie. Najpierw jest temat, potem technika. Czasem są to różne techniki, które się łączą. Podałem się swojemu instynktowi i to jest ten kierunek.

A jak pan ocenia prace, malarstwo młodych artystów. Nierzadko pojawia się u nich próba zbulwersowania odbiorcy. Czy tędy droga?

Jestem tego przeciwnikiem. Sam szok jest na krótko. Młodzi robią błąd, bo chcą jak najszybciej w coś wskoczyć. Rozumiem ich niecierpliwość, ale oprócz talentu, daru Bożego, jest też dużo pracy i coś czego młodzi nie mają – pokory i umiejętności słuchania. Stąd w fundacji „Art szansa”, w której jestem członkiem rady, chcę stworzyć odpowiednie warunki dla tych młodych i dać im szansę. Sprawić, aby nie pędzili. Nie szukali dróg na skróty.



Na czym dokładnie polega działalność fundacji?

Są stypendia, są nawet lekcje rysunku u starych mistrzów. Chcę połączyć stare z nowym. Te korzenie, wiedzę, doświadczenia trzeba połączyć z tym, co młode. I wchodzę w to w całości.

I młodzi są tym zainteresowani?

Nie wszyscy, ale też nie chciałbym tłumów. Jeżeli jest dwóch, trzech młodych artystów to jest cudownie.

A jak pan ocenia samą działalność KSSE i fakt, że w Tychach powstała galeria StrefArt, która niedawno przeniosła się do nowej siedziby i w której mogliśmy podziwiać również pańskie prace?

Super. Jest tu świetny poziom. Podpisuję się obiema rękami i nogami pod tym. Ponieważ tego nam potrzeba – miejsca, w którym mogą prezentować się miejscowi artyści. Polecam też innym osobom to miejsce, aby było ono miejscem spotkań, aby żyło. To mi się marzy. Takie zwykłe spotkania z artystami. ●

Graficzne „Odtworzenie” w StrefArt

Benedyktyńska robota

W PAŹDZIERNIKU W ŻORSKIEJ STREFART OTWARTA ZOSTAŁA WYSTAWA PRAC **MAŁGORZATY LESZCZEWSKIEJ-WŁODARSKIEJ**. ARTYSTKA ODTWARZA ZABYTKOWE GRAFIKI W TECHNICIE AKWAFORTY



Kto jest kim?

MAŁGORZATA LESZCZEWSKA-WŁODARSKA graficzka z Katowic, pasjonuje się odtwarzaniem zaginionych dzieł i stosowaniem nietypowych technik graficznych, w tym akwaforty. Właścicielka firmy INTAGLIO & LITHO PRINT STUDIO.

Nie wszystkim znane są grafiki Bruno Schulza, oryginalnie wykonane w technice cliché-verre i należące do zbioru cyklu *Xięga Bałwochwalcza* (powstałe w latach 1920-1924). Ich bardzo wierne odtworzenie jest jednym z największych wyzwań, jakiego podjęła się Małgorzata Leszczewska-Włodarska. Tę pracę utrudniał fakt, że żadna z oryginalnych, szklanych matryc stosowanych przez Schulza nie dotrwała do naszych czasów. Do dzisiaj zachowało się zaledwie kilka niepełnych kompletów tek *Xięgi*. Te, wykonane przez zaproszoną do galerii StrefArt graficzkę, przygotowane zostały w technice akwaforty. Każda odbitka, która została zrobiona przez artystkę, jest unikatowa i ma swój własny numer. To małe, kolekcjonerskie arcydzieła.

Oprócz odtworzonych i przywróconych niejako odbiorcom sztuki dzieł Schulza, Małgorzata Leszczewska-Włodarska zaprezentowała również m.in. misternie wykonane miniatury miast. Kolekcję uzupełniły całkowicie odmienne od pracy odtworzeniowej, autorskie rysunki artystki. Tuż po wernisażu, Magazynowi Strefa udało się zamienić kilka słów z bohaterką spotkania.

Jak to się stało, że wzięła Pani na warsztat prace akurat Bruno Schulza?

W 1992 roku, w 100. rocznicę urodzin Schulca i w 50. jego śmierci zorganizowana została piękna, poświęcona mu wystawa. A ponieważ graficzna twórczość znanego głównie z literatury artysty nie wszystkim jest znana, wraz z mężem postanowiliśmy pokazać ją szerszemu gremium. Przyznam, że wiele osób trudno było przekonać do tej inicjatywy, ale po wykonaniu pierwszej próby graficznej, otworzyły się przed tym przedsięwzięciem drzwi. Dzięki temu udało mi się odtworzyć 10 jego prac. To były właśnie grafiki wybrane z *Xięgi Bałwochwalczej*. Każda odbita została w 400 egzemplarzach.

Pamięta Pani swoje pierwsze prace?

Były nienajlepsze (śmiech). Robiliśmy je dla Zamościa. Wtedy aura polityczna była niekorzystna i nic z tego nie wyszło. Nasza praca trafiła do szuflady.

Pierwszą poważną pracą, którą zrobiłam, była *Teka Kłodzka*. To było dziesięć grafik, odtworzonych w różnych formatach i technikach. Muzeum Kłodzkie otwierało się wtedy po dziesięcioletnim remoncie. Szukali grafików po wielu akademiach – wszyscy im jednak odmawiali wiedząc, jak trudne do wykonania stawia się przed nimi zadanie. Ówczesna dyrektor Muzeum jakimś cudem trafiła do mnie. Być może dlatego, że wcześniej wraz z mężem wystaliśmy ofertę wykonania takich grafik m.in. do Muzeum Pszczyńskiego, z którego otrzymaliśmy odpowiedź, że jesteśmy na wagę złota (śmiech). Grafików zajmujących się tym, co my właściwie nie ma – nikomu nie chce się takich rzeczy robić.

Między innymi dzięki takim właśnie kontaktom z muzealnikami, otrzymaliśmy zlecenie od pani dyrektor Muzeum w Kłodzku. Uczciwie zapowiedziała, że nie ma dużo pieniędzy, ale bardzo zależy jej na czymś ważnym, prestiżowym, czymś, co utwali obraz tego miasta.

To było niedługo po tym, jak urodziłam dziecko. Pomyślałam, że to dla mnie wspaniałe wyzwanie. Miałam okazję po raz pierwszy w życiu pokazać, że jestem dobrym technikiem graficznym i sobie poradzę. Podjęłam się tego zadania – z perspektywy czasu myślę sobie, że było ono trochę karkołomne, ale byłam młoda, nie bałam się problemów i zrobiłam te dziesięć prac. Tą teką zaistniałam. To był początek mojej prawie już 40-letniej pracy. Od tego czasu nie narzekam na brak klientów. Niech wymieni choćby Towarzystwo Chopinowskie, które zleciło mi bardzo wiele tematów graficznych. Zrobiłam też m.in. *Tekę Gdańską*.

Spędza Pani nad tą pracą dużo czasu...

Tak, to benedyktyńska robotka. Ale ja, dzięki tym wszystkim moim graficznym odtworzeniom uświadomiłam ludziom, że w naszych zbiorach, nawet prywatnych możemy mieć nie tanią reprodukcję, ale autentyczną grafikę, która sygnowana jest numerem, wykonana na szlachetnym papierze, w szlachetnej technice i jest pięknie oprawiona.

Tak sobie myślę... Artysta jest najczęściej nieco egocentryczny. Chce przejść do historii jako twórca, a nie od-twórca. Pani tę potrzebę realizuje za sprawą autorskich rysunków, które znacznie odbiegają od tej – jak Pani sama ją nazwała – benedyktyńskiej pracy. Czy jednak nie wymaga od Pani poświęcenia to, że oddaje Pani tym akwafortom tę część siebie, która mogłaby tworzyć autorskie prace?

Tak, to na pewno jest poświęcenie. Tej pracy autorskiej mi brakuje i trochę jej braku mi żal. Ale ja nie powiedziałam jeszcze ostatniego



słowa. Mam nadzieję, że znajdę na nią czas, ponieważ dobrze czuję się w tym, co robię i kocham to. Oczywiście, to za grafiki odtworzeniowe dostałam dyplomy i nagrody. Ale... to nie o to chodzi... Niemniej ta praca zawodowa pochłania mnie całkowicie – nieustannie odbieram telefony z kolejnymi zamówieniami, a doba ma zaledwie 24 godziny. Wydawało mi się, że jak przejdę na emeryturę, będę miała czas na swój autorski rysunek. Nieprawda! Twórcy nie mają w ogóle emerytur. Musimy pilnować pracy, by mieć z czego żyć. Ale ja mam akurat szczęście – kocham rysunek i nie zostawię go.

Co Pani daje większą satysfakcję? Jeśli miałabym ocenić po Pani słowach, to zaryzykowałabym stwierdzenie, że jednak ta sztuka odtworzeniowa bardziej... Chyba, że to przez skromność, więcej Pani mówi o niej niż o własnych rysunkach?

Jeżeli większą część mojego życia poświęciłam pracy odtworczej, to – chcąc, nie chcąc – to nią właśnie żyję. Moje własne rysunki przynoszą mi ogromną satysfakcję – gdy mogę rysować, czuję się bosko! Tę pracę wykonuję jednak niejako w ukryciu. Rzadko się z tym wrywam, rzadko afiszuję, dlatego zazwyczaj opowiadam o odtworzeniach. Na tym polu nie mam konkurencji. Nikt inny nie chciał się tego podjąć. To taka ścieżka, na którą gdy się wchodzi, a na niej nikogo innego nie ma, to trudno z niej zejść...

Rozmawiała: Adriana Urgacz-Kuźniak
Zdjęcia: Archiwum Strefart w Żorach

SOSNOWIEC ŻYTNIA8

zabytkowa willa
nowoczesne biura

Katowicka Specjalna Strefa Ekonomiczna
OFERUJE NA WYNAJEM

biura o wysokim standardzie

47 m kw.

55 m kw.

89 m kw.

**lokal użytkowy
pod restaurację**

228 m kw.



KSSE

KATOWICKA SPECJALNA
STREFA EKONOMICZNA S.A.

DOWIEDZ SIĘ WIĘCEJ

Bartłomiej Leszczyński
tel. 32 2920106
tel. kom. 606619337
b_leszczyński@ksse.com.pl
www.ksse.com.pl